



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Código

DG-GH-SST-26

Versión

1

Fecha

Mayo 2025

LOGISTIC NEGOTIUM S.A.S, consciente de la importancia de mantener un ambiente enmarcado en el respeto, la dignidad y la sana convivencia, y comprometida con la construcción de condiciones laborales justas, seguras y libres de violencias, adopta la presente política con el fin de prevenir, atender y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual en el contexto laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

Esta política aplica a todas las personas vinculadas a la organización, ya sea en calidad de trabajadores, contratistas, pasantes, practicantes, proveedores, visitantes o cualquier otro que tenga relación directa o indirecta con LOGISTIC NEGOTIUM S.A.S.

Para efectos de esta política y conforme al Artículo 2º de la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual:

“Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando ocurra en alguno de los siguientes escenarios:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo encasa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, si el presunto agresor pertenece al entorno laboral.

|                                                                                   |                                                       |  |         |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--|---------|--------------|
|  | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN<br>DEL ACOSO SEXUAL |  | Código  | DG-GH-SST-26 |
|                                                                                   |                                                       |  | Versión | 1            |
|                                                                                   |                                                       |  | Fecha   | Mayo 2025    |

En consecuencia, la alta dirección de la empresa, reconociendo que no se exige la existencia de una relación laboral o contractual formal entre la víctima y la persona que incurra en conductas de acoso sexual para activar los mecanismos de atención, investigación y protección, se compromete a:

- Desarrollas acciones con el fin de prevenir conductas de acoso sexual, violencia o discriminación en contra de cualquier persona, además a darle centralidad a la víctima considerando y validándola desde su percepción de los hechos, la escucha sin revictimización y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.
- Promover la sana convivencia, el buen trato, la comunicación asertiva, la equidad y la salud mental en el ámbito laboral.
- Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- Diseñar y divulgar los mecanismos para reportar el acoso sexual en el ámbito laboral.
- Informar a la víctima su facultad de acudir ante las autoridades competentes.
- Sancionar las conductas de acoso sexual de acuerdo al reglamento interno de la empresa.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, con protección de datos personales y envío al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).

Todos los niveles de la organización se comprometen a:

- Conocer y cumplir tanto la política como los procesos de sensibilización en prevención de prevención, protección y atención de acoso sexual.
- Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
- Cumplir las normas, reglamento interno de trabajo e instrucciones que tenga la empresa para la sana convivencia y la prevención del acoso sexual.
- Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
- Promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
- Hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
- Reportar oportunamente a gestión humana cualquier conducta que resulte ofensiva, inapropiada o incómoda, sin necesidad de confrontar al presunto agresor, garantizando el derecho a la confidencialidad, la atención oportuna y la no revictimización.
- Presentar una imputación de acoso, utilizando los medios designados para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.

|                                                                                   |                                                       |  |         |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--|---------|--------------|
|  | POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN<br>DEL ACOSO SEXUAL |  | Código  | DG-GH-SST-26 |
|                                                                                   |                                                       |  | Versión | 1            |
|                                                                                   |                                                       |  | Fecha   | Mayo 2025    |

- Cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al área correspondiente toda la información y documentación necesaria que soliciten.
- Garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información en los casos que se presenten un conflicto de convivencia laboral y/o acoso sexual.

El incumplimiento de esta política acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normativa legal vigente, lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo y las demás disposiciones internas de la organización, orientadas al mantenimiento y conservación del buen trato en los ambientes de trabajo.

Esta política entra en vigencia a partir de su publicación. Será revisada y actualizada anualmente o cuando se expidan nuevos lineamientos del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual por parte del Gobierno Nacional.

La presente política se suscribe en la ciudad de Medellín, a las 12:00 p. m. del 05 de mayo de 2025, como expresión del compromiso institucional con la dignidad humana, la equidad y el derecho a un entorno laboral libre de acoso sexual.

JUAN DE DIOS VELEZ GONZALEZ  
REPRESENTANTE LEGAL  
MAYO DE 2025