

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL		CÓDIGO: DE-DI-23
	VERSIÓN: 12 FECHA: 05/01/2026	PÁGINA: 1 de 1	

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

En **JER S.A.** reconocemos que las personas son el pilar fundamental de nuestra organización. Por ello, promovemos un trato digno, respetuoso y empático, y fomentamos un ambiente de trabajo sano, justo y armonioso, que permita a cada colaborador desarrollarse plenamente, sentirse respaldado y ejercer sus funciones en condiciones que protejan su intimidad, honra, salud mental y libertad. **JER S.A.** reafirma su compromiso con la construcción de espacios laborales basados en el respeto, la convivencia y el bienestar de todos los colaboradores.

JER S.A. se compromete a prevenir, identificar, atender y hacer seguimiento a cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, dando cumplimiento a la normativa legal vigente, en especial a la **Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo** y demás disposiciones aplicables.

La empresa garantiza la **confidencialidad, reserva y protección de la información** relacionada con las quejas o situaciones reportadas, así como un tratamiento imparcial, serio y diligente de cada caso. Para ello, cuenta con una **Ruta de Atención del Acoso Laboral**, en la cual se establecen los canales de reporte, los responsables, los tiempos de respuesta y los mecanismos de seguimiento, asegurando una intervención oportuna y efectiva.

Adicionalmente, **JER S.A. desarrolla actividades permanentes de promoción y prevención del acoso laboral**, orientadas al fortalecimiento de relaciones laborales sanas, la comunicación asertiva, el respeto y la gestión adecuada de los conflictos. Estas acciones se encuentran integradas en el **programa “De mí para mí”**, como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, e incluyen jornadas

de sensibilización, capacitación, autocuidado emocional y fortalecimiento del bienestar integral.

A través del **Comité de Convivencia Laboral**, JER S.A. brinda una atención objetiva y equitativa a las situaciones reportadas, priorizando la prevención, el diálogo y la solución pacífica de los conflictos, y orientando a las partes involucradas sobre las instancias internas y externas disponibles, cuando aplique. De esta manera, la organización busca que todos sus colaboradores se sientan escuchados, respetados y protegidos dentro de un entorno laboral seguro y saludable.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja, al día cinco (05) del mes de enero del año dos mil veintiséis (2026).



EDISON LÓPEZ BENAVIDES
C.C19.431.695 de Bogotá.
Representante Legal