

	PROCESO GESTIÓN INTEGRAL	CÓDIGO: GEI-P0-02 VERSIÓN: 01 Página 1 de 4
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUALES EN EL ENTORNO LABORAL	

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos institucionales en el TERMINAL DE TRANSPORTES DE IBAGUE, para prevenir, detectar, atender y sancionar de manera efectiva situaciones de acoso laboral, acoso y abuso sexuales en el entorno laboral. Esta política busca garantizar ambientes de trabajo seguros, dignos, respetuosos e incluyentes, cumpliendo con la normatividad vigente y los compromisos de la organización con la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas.

2. ALCANCE

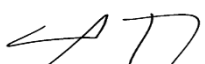
Esta política aplica a todas las personas que forman parte de la organización, incluyendo:

- Personal vinculado mediante contrato laboral, de prestación de servicios, pasantías, prácticas o cualquier otra forma de relación laboral.
- Toda persona que interactúe en las instalaciones físicas de la empresa o en espacios asociados a la prestación de los servicios, como proveedores, contratistas, usuarios, clientes y visitantes.

3. MARCO NORMATIVO

Esta política se fundamenta en las siguientes leyes y resoluciones, entre otras:

- **Ley 1010 de 2006:** Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras hostilidades en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 2365 de 2024:** Por la cual se regulan y sancionan las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Resolución 3461 de 2025:** Nuevas disposiciones para el funcionamiento, integración y procedimientos del Comité de Convivencia Laboral.
- **Código Sustantivo del Trabajo.**
- **Convenios de la OIT** ratificados por Colombia relacionados con la no discriminación y el trabajo decente.

 Revisado por: Fredi Alberto Oviedo Zarta Rep. Gerencia para el S.G. Fecha 17 de sept. 2025	 Aprobado por: Juan David Torres Díaz Gerente Fecha 17 de sept. 2025
---	---

	PROCESO GESTIÓN INTEGRAL	CÓDIGO: GEI-P0-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUALES EN EL ENTORNO LABORAL	VERSIÓN: 01 Página 2 de 4

4. PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones de la empresa se rigen por los siguientes principios:

- **Cero Tolerancia:** No se tolerará ninguna forma de acoso laboral, acoso o abuso sexuales.
- **Confidencialidad:** Toda la información relacionada con las quejas y los procedimientos de investigación será tratada con estricta reserva.
- **Debido Proceso:** Se garantizará imparcialidad, equidad, el derecho a la defensa y la protección a la presunción de inocencia para todas las partes.
- **No Revictimización:** Se protegerá la dignidad y la integridad de las víctimas, evitando cualquier exposición innecesaria o presión que pueda causar un daño adicional.
- **Perspectiva de Género y Derechos Humanos:** Todas las actuaciones se basarán en el respeto, la equidad, la no discriminación y el entendimiento de las dinámicas de poder.
- **Consentimiento:** Todas las relaciones interpersonales deben basarse en el consentimiento libre, voluntario e informado. El silencio, la subordinación, la presión jerárquica o el miedo anulan el consentimiento.
- **No Represalias:** Queda estrictamente prohibido tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que presente una queja de buena fe, participe en una investigación o actúe como testigo.

5. DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, con el fin de inducir el miedo, la intimidación, el terror, la angustia, el perjuicio laboral, la desmotivación o la renuncia. Incluye modalidades como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección, según la **Ley 1010 de 2006**.
- **Acoso Sexual Laboral:** Toda conducta de naturaleza o connotación sexual, no consentida, ejercida en el entorno laboral por una persona sobre otra, aprovechando las relaciones de poder. Estas conductas pueden incluir gestos, comentarios, insinuaciones o acercamientos físicos.
- **Abuso Sexual Laboral:** Todo acto de naturaleza sexual no consentido, ejercido en el contexto del trabajo mediante coacción, intimidación, manipulación, abuso de una posición jerárquica o aprovechamiento de la vulnerabilidad de la víctima.

	PROCESO GESTIÓN INTEGRAL	CÓDIGO: GEI-P0-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUALES EN EL ENTORNO LABORAL	VERSIÓN: 01 Página 3 de 4

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **Alta Dirección:** Aprobar, divulgar y garantizar los recursos necesarios para el cumplimiento de esta política, promoviendo un ambiente de respeto.
- **Jefe de Talento Humano:** Difundir la política, capacitar al personal y acompañar los procesos de atención y gestión de quejas.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Recibir las quejas, escuchar a las partes de forma confidencial, evaluar los casos, proponer soluciones de conciliación cuando sea posible y emitir recomendaciones a la Alta Dirección. Sus actuaciones se basarán en la **Ley 1010 de 2006** y demás normas aplicables.
- **Jefes y Coordinadores:** Fomentar un clima de respeto y confianza en sus equipos y garantizar el cumplimiento de esta política en sus áreas de trabajo.
- **Colaboradores:** Conocer, cumplir y promover el respeto de la política, reportando de manera responsable cualquier conducta que la vulnere.

7. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

- Capacitación y sensibilización periódica en temas de acoso laboral, acoso y abuso sexual.
- Campañas de cultura organizacional enfocadas en el respeto, la equidad y la inclusión.
- Divulgación de protocolos y rutas de atención a través de medios internos.
- Evaluaciones de clima laboral y riesgo psicosocial para identificar oportunidades de mejora.

8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

- **Canales de denuncia:** Las personas pueden presentar su queja de forma confidencial y reservada ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Talento Humano o la Gerencia.
- **Plazos:** Una vez recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral deberá dar respuesta inicial en un plazo máximo de **5 días hábiles** e iniciar el proceso de investigación y atención. La resolución completa del caso deberá darse en un plazo máximo de **30 días hábiles** a partir de la recepción de la queja.

	PROCESO GESTIÓN INTEGRAL	CÓDIGO: GEI-P0-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUALES EN EL ENTORNO LABORAL	VERSIÓN: 01 Página 4 de 4

- **Investigación y Trámite:** El Comité o el área designada investigará los hechos, escuchará a las partes involucradas y a los testigos, si los hay.
- **Remisión a autoridades externas:** Si durante el proceso se identifican conductas constitutivas de delito, el caso se remitirá de forma obligatoria y sin dilación a la fiscalía general de la Nación y a las demás autoridades competentes.
- **Acompañamiento:** La empresa brindará apoyo psicosocial y jurídico a las víctimas.

9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y LEGALES

El incumplimiento de esta política dará lugar a:

- Medidas disciplinarias conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales podrán incluir desde un llamado de atención hasta la terminación del vínculo laboral con justa causa, dependiendo de la gravedad de la falta.
- Sanciones contractuales o terminación del vínculo laboral, en el caso de contratistas y proveedores.
- Denuncias y procesos ante las autoridades competentes, como la fiscalía general de la Nación o el Ministerio del Trabajo, para las sanciones de carácter penal o administrativo que correspondan.

10. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

El Comité de Convivencia Laboral y el área de Talento Humano realizarán un seguimiento anual al cumplimiento de esta política. Se elaborará un informe con recomendaciones de mejora que será presentado a la Alta Dirección para su aprobación.

11. DISPOSICIONES FINALES

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todo el personal. Se divulgará de forma permanente a través de los canales institucionales. Su adopción y actualización serán aprobadas por la Gerencia General de la empresa.

Ibagué, 17 de septiembre de 2025.


JUAN DAVID TORRES DIAZ
Gerente.