



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL



Terminal de
Transportes
de Ibagué s.a.

¿QUE ES ACOSO SEXUAL LABORAL?

Se entenderá 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..

Ley 2365 de 2024.

¿CUALES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL ?

Dentro de las conductas que se manifiestan como acoso sexual laboral se identifican las siguientes.

Conducta verbal

comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar e incomodidad

Conducta No Verbal

Contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el publico sin un consentimiento por parte de la persona.



Conducta Física

Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores

De Otro Tipo

Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Ley 1257 de 2008.



EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

- Compartir con la víctima fotografías, videos, correos electrónicos, mensajes de whatsapp, entre otros tipos de formatos con contenido sexual, directo o implícito.
- Insinuarse sexualmente al colaborador de manera constante a pesar de su rechazo.
- Tratar de manera denigrante u obscena directa o indirectamente.
- Realizar llamadas telefónicas de carácter ofensivo o sexual
- Cometer excesivos tocamientos, roces o acercamiento por parte de un compañero de la víctima.

- Las formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Los gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas
- El contacto físico no solicitado y deliberado o el acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la víctima haya dejado claro que le parecen no deseadas e inoportunas.
- La difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

Recuerda que el acoso laboral sexual esta tipificado como delito y debe ser tratado como tal es por ello que ante un caso de estos, se debe actuar de forma rápida y decidida ante las entidades externas competentes (Fiscalía General de la nación, Unidad de Reacción Inmediata (URI), oficina de asignaciones de la policía nacional)



¿QUE ES ABUSO SEXUAL LABORAL?

conducta de índole sexual que implica uso de poder o subordinación, coacción, o imposición no consentida de actos sexuales, que puede sobrevenir en el ámbito laboral, pudiendo incluir tocamientos no deseados, solicitudes sexuales explícitas, acceso forzoso a la intimidad corporal, acoso persistente que escale, etc.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ABUSO SEXUAL LABORAL

1. Conductas físicas no consentidas

- Tocamientos, manoseos o roces deliberados en partes íntimas o del cuerpo de otra persona sin su consentimiento.
- Abrazar, besar o intentar besar a un compañero o subordinado en contra de su voluntad.

2. Conductas visuales o gestuales

- Exhibir o mostrar partes íntimas del cuerpo sin consentimiento (“exhibicionismo”).

3. Otras formas de abuso sexual en contexto laboral

- Participar en actos grupales de connotación sexual en los que se involucre a otro trabajador sin su consentimiento.
- Obligar a presenciar o escuchar relatos sexuales explícitos.
- Burlarse o desacreditar públicamente a una persona que haya rechazado insinuaciones sexuales.



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUALES EN EL ENTORNO LABORAL

■ 1. Objetivo y Alcance

Objetivo general:

Establecer lineamientos institucionales para prevenir, detectar, atender y sancionar el acoso laboral, acoso y abuso sexual en el TERMINAL DE TRANSPORTES DE IBAGUÉ, garantizando un entorno laboral seguro, digno, respetuoso e incluyente.

Aplica a:

Personal vinculado laboralmente o por servicios, prácticas, pasantías.

Proveedores, contratistas, usuarios y visitantes en las instalaciones o espacios de trabajo.

■ 2. Marco Normativo

Basada en:

Ley 1010 de 2006: Prevención y sanción del acoso laboral.

Ley 1257 de 2008: Prevención de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 2365 de 2024: Regulación y sanción del acoso sexual laboral.

Resolución 3461 de 2025: Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Código Sustantivo del Trabajo y convenios OIT.

■ 3. Principios Rectores

- **Cero tolerancia** ante cualquier forma de acoso.
- **Confidencialidad** de la información.
- **Debido proceso** y derecho a la defensa.
- **No** revictimización ni represalias.
- **Perspectiva** de género y derechos humanos.
- **Consentimiento** libre, voluntario e informado.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUALES EN EL ENTORNO LABORAL

■ 4. Roles y Responsabilidades

Alta Dirección: Aprueba y garantiza recursos.

Talento Humano: Difunde, capacita y apoya la atención de casos.

Comité de Convivencia Laboral: Recibe quejas, investiga y recomienda acciones.

Jefes/Coordinadores: Promueven el respeto en sus áreas.

Colaboradores: Cumplen y reportan irregularidades.

■ 5. Prevención y Denuncia Prevención:

Capacitaciones periódicas.

Campañas de respeto y equidad.

Evaluaciones de clima laboral.

Difusión de protocolos internos.

Denuncia y atención:

Canales confidenciales: Comité, Talento Humano o Gerencia.

Respuesta inicial: 5 días hábiles.

Cierre del caso: Máximo 30 días hábiles.

Acompañamiento psicosocial y jurídico a víctimas.

Remisión a autoridades cuando haya delitos.

■ 6. Sanciones

Medidas disciplinarias:

- Desde llamado de atención hasta terminación del vínculo laboral.
- Aplicables también a contratistas y proveedores.
- Posibles denuncias ante Fiscalía o Ministerio del Trabajo.

¿QUE PUEDES HACER SI IDENTIFICAS QUE ESTAS ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL?

1.

Presentar la queja ante el empleador, ya sea a través del correo electrónico, mediante un oficio físico por escrito y personalmente a la fiscalía general de la nación

2.

Una vez recibida la denuncia el área de talento humano o comité de convivencia tendrá 24 horas para activar el protocolo.

3.

Separación del agresor, reasignar funciones y acompañamiento psicológico

4.

Citación presunta víctima y presunto agresor, se recopilan pruebas testimonios. La investigación tendrá una duración máxima de 15 días.

5.

Si se comprueba el hecho, se aplicará la decisión y sanción.

6.

Cierre y Seguimiento



**Terminál de
Transportes
de Ibagué S.A.**



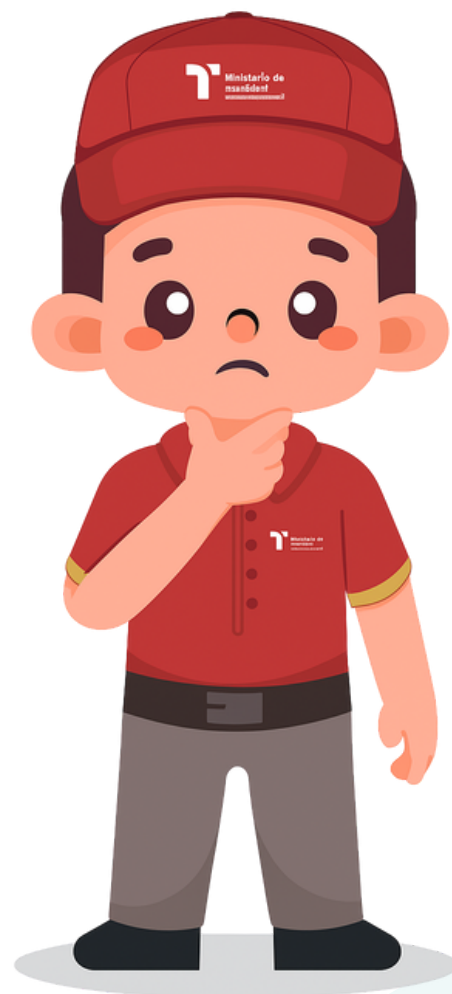
1. Denuncia.

Presentar la denuncia ya sea por escrito o a través del correo electrónico:

talentohumano@terminalibague.com
comiteconvivencia@terminalibague.com

Toda denuncia debe presentarse de forma inmediata y en lo posible incluir: descripción detallada de los hechos (modo, tiempo y lugar), evidencia disponible (como correos, audios o videos), datos de la persona denunciada (nombre, cargo y área), información de testigos o personas con conocimiento del caso, y datos de las personas afectadas.

Adicionalmente, si la conducta reviste carácter penal, la denuncia puede ser presentada de manera personal ante la Fiscalía General de la Nación, conforme a lo establecido en la ley.



**Terminal de
Transportes
de Ibagué s.a.**

Recepción y activación.

Una vez recibida la denuncia, Talento Humano o el Comité de Convivencia, evaluará la gravedad y procederá a activar el protocolo dentro de las **24 horas** siguientes y se garantizará:

1. El derecho a que se escuche su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
2. El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
3. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
4. El derecho a ser tratada con respeto y consideración, en espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
6. El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
7. El derecho a recibir información sobre las entidades o instancias a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención integral en salud física, mental, acompañamiento y/o asesoría legal para la representación.
8. El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

Garantías de protección.

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.



4

Investigación interna

Se conformará un equipo imparcial para evaluar los hechos.

Se recopilarán pruebas testimoniales, documentales y electrónicas.

Se respetará el principio de contradicción y defensa.

La investigación tendrá una duración máxima de **15 días hábiles**, prorrogables en casos complejos.

5

Decisión y sanción

Si se comprueba el hecho, se aplicarán las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo, que pueden incluir:

Amonestación escrita

Suspensión

Terminación del contrato

Si se identifican hechos constitutivos de delito, la empresa tiene la obligación de poner el caso en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación.

6

Cierre y seguimiento

Se hará seguimiento a la víctima para garantizar su estabilidad y protección.

Se evaluará el impacto y se reforzarán medidas preventivas si es necesario.

CONFIDENCIALIDAD Y REGISTRO

Toda actuación será registrada y custodiada en expedientes confidenciales por el área de Talento Humano. El acceso a esta información estará restringido a las personas directamente encargadas del manejo del caso.

REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

El protocolo será revisado semestral o cuando se presenten modificaciones normativas, institucionales o recomendaciones derivadas de la experiencia de casos tratados.

Publicación semestral el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.



CANALES DE DENUNCIA

Talento Humano: talentohumano@hotmail.com

Comité de Convivencia Laboral:

Comiteconvivencia@terminalibague.com

Línea gratuita de colmena: 018000-9-19667 o #833

Patrulla Purpura: 3115614109

Línea No esta sola: 3122706494

Fiscalía General de la Nación

Línea Nacional: 122

Correo: dirsec.tolima@fiscalia.gov.co

Policía Nacional

Línea de emergencia: 123

Línea purpura: 311 561 4109

Correo: metib.guged@policia.gov.co



Terminal de
Transportes
de Ibagué S.A.

¿QUE ES ACOSO LABORAL LABORAL?

Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a), trabajador(a) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero(a) de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006, Art 2.)

MODALIDADES

Maltrato laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador

Ejemplo: Un jefe constantemente grita, insulta y ridiculiza a un trabajador frente a sus compañeros, afectando su dignidad y autoestima.

Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador.

Ejemplo: A un empleado lo cambian de horario cada semana sin justificación, le asignan cargas de trabajo imposibles de cumplir y se le niegan permisos, con el fin de forzarlo a renunciar.

¿QUE ES ACOSO LABORAL

MODALIDADES

Discriminación laboral

todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Ejemplo: Una trabajadora no es considerada para ascensos ni capacitaciones únicamente por estar embarazada, a pesar de tener méritos iguales o superiores a sus compañeros.

Entorpecimiento laboral

toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Ejemplo: Un compañero de oficina oculta deliberadamente documentos y correos electrónicos importantes para retrasar el trabajo de otro empleado y hacerlo ver como incumplido.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Ejemplo: A un profesional con amplia experiencia se le asignan de manera reiterada tareas menores que no corresponden a su perfil, como hacer fotocopias o diligencias personales, con el fin de menospreciarlo.

¿QUE ES ACOSO LABORAL LABORAL? MODALIDADES

Clima laboral

Toda conducta que genere entorpecimiento en el desempeño de las labores o procesos de trabajo de la organización, entre dos o mas colaboradores de la organización.

Ejemplo: Dos áreas de la empresa tienen rivalidad constante y generan comentarios hostiles, lo cual entorpece el trabajo en equipo y crea un ambiente tóxico.

Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Ejemplo: Un supervisor envía a un trabajador a realizar labores en altura sin los equipos de protección personal requeridos, exponiéndolo a un alto riesgo de accidente.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

RUTA DE ATENCION DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL



Presentación de la queja

- Un trabajador o trabajadora formula una queja ante el CCL, describiendo los hechos que podrían constituir acoso laboral.
- El CCL tiene un plazo de hasta cinco (5) días calendario para recibir la queja y darle trámite.



Examen confidencial del caso

- Una vez recibida la queja se realiza un análisis confidencial de los hechos, de las pruebas disponibles y de la posible tipificación como acoso laboral.
- Plazo: hasta cinco (5) días calendario; este puede prorrogarse por hasta diez (10) días adicionales con justificación escrita, para un máximo de quince (15) días calendario en esta etapa.

RUTA DE ATENCION DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

3

Escucha individual de las partes

- El comité cita a las partes involucradas (la persona que presenta la queja y el presunto implicado) de forma individual, para conocer sus versiones.
- Plazo: hasta cinco (5) días calendario para realizar esta etapa.

4

Reunión de diálogo conjunta y plan de mejora

- Tras la escucha individual, el comité convoca reunión conjunta (o asume diálogo entre las partes) para tratar de acordar un plan de mejora o acciones correctivas.
- Plazo: hasta cinco (5) días calendario tras la etapa de escucha; puede prorrogarse hasta diez (10) días adicionales, por lo que esta etapa puede extenderse a máximo quince (15) días calendario.

INTEGRANTES DEL COMITE DE CONVIVENCIA

