

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PO-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 02 Página 1 de 6

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

El **Terminal de Transportes de Ibagué S.A.** reafirma su compromiso con la construcción y mantenimiento de un entorno laboral digno, seguro, respetuoso, incluyente y libre de toda forma de acoso laboral, acoso y abuso sexual, violencia basada en género y discriminación. La Terminal promoverá relaciones de trabajo basadas en la dignidad humana, la igualdad, el respeto, la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso, adoptando medidas preventivas, de atención, protección, intervención y seguimiento frente a cualquier situación que afecte la convivencia laboral.

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, identificar, atender, proteger, investigar y hacer seguimiento a las situaciones de acoso laboral, acoso y abuso sexual en el contexto laboral, violencia basada en género y discriminación, garantizando ambientes de trabajo seguros, dignos, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, promoviendo la protección de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y el bienestar integral de los trabajadores.

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:

 Revisado por: FREDI ALBEIRO OVIEDO ZARTA Representante de Gerencia SIG Fecha: 12 de mayo de 2026	 Aprobado por: JUAN DAVID TORRES DÍAZ Gerente Fecha: 12 de Mayo de 2026
---	---

	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PO-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 02 Página 2 de 6

- **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.

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.

	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PO-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 02 Página 3 de 6

- **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 por parte de un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, desmotivación, perjuicio laboral o inducir la renuncia, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.
- **Acoso sexual en el contexto laboral:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada o no consentida que ocurra en el ámbito laboral y que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, generar intimidación, hostilidad, humillación o condicionar oportunidades laborales.
- **Violencia basada en género:** Toda acción u omisión dirigida contra una persona por razón de su sexo, género, identidad de género, orientación sexual o expresión de género que tenga como consecuencia un daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial.
- **Discriminación:** Cualquier trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia basada en características personales o condiciones protegidas por la ley que tenga por efecto limitar el ejercicio de derechos o afectar la igualdad de oportunidades.
- **Riesgo inmediato:** Situación en la que existe amenaza, agresión, peligro inminente o afectación grave para la integridad física, psicológica o emocional de una persona, que requiere medidas urgentes de protección.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

6.1 Gerencia

- Aprobar y divulgar la política.
- Garantizar recursos para su implementación.
- Adoptar medidas de protección cuando corresponda.
- Conocer los casos que involucren altos directivos.
-

	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PO-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 02 Página 4 de 6

6.2 Junta Directiva

- Conocer y gestionar los casos en los cuales la persona denunciada sea el Gerente.

6.3 Talento Humano

- Recibir denuncias y activar la ruta correspondiente.
- Coordinar medidas de protección.
- Realizar seguimiento a los casos.

6.4 Seguridad y Salud en el Trabajo

- Valorar riesgos psicosociales asociados.
- Recomendar medidas preventivas y correctivas.
- Realizar acompañamiento y seguimiento.

6.5 Área Jurídica

- Brindar orientación jurídica.
- Apoyar la investigación y análisis de los casos.
- Gestionar remisiones a autoridades cuando corresponda.

6.6 Comité de Convivencia Laboral

- Tramitar exclusivamente los casos de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006 y la normatividad vigente.

6.7 Trabajadores

- Mantener conductas respetuosas.
- Participar en actividades de prevención.
- Reportar situaciones de riesgo o violencia.
-

7. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

- Capacitación, sensibilización y formación sobre prevención del acoso, respeto, diversidad e inclusión.
- Campañas institucionales de promoción de la convivencia, el trato digno y la cultura del respeto.
- Divulgación permanente de la presente política, los canales de denuncia y las rutas de atención.
- Evaluación periódica del clima laboral y de los factores que puedan afectar la convivencia y el bienestar de los trabajadores.

	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PO-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 02 Página 5 de 6

- Promoción de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la diversidad.
- Seguimiento y mejora continua de las acciones implementadas para garantizar su eficacia y oportunidad.

8. PROCEDIMIENTO GENERAL DE ATENCIÓN

Las quejas o denuncias relacionadas con presuntos casos de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación o cualquier conducta contraria a la presente política podrán presentarse a través de los canales internos o externos definidos por la organización.

9. CLASIFICACIÓN DE LA RUTA

- **Acoso laboral:** Comité de Convivencia Laboral.
- **Acoso sexual, abuso sexual, violencia basada en género y discriminación:** ruta especial confidencial liderada por Talento Humano, SST, Jurídica y Gerencia.
- **Si la persona denunciada es el Gerente General:** intervención de Junta Directiva.
- **Si existe riesgo inminente:** activación inmediata de medidas de protección y, si aplica, remisión a autoridades competentes.

10. 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.

	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GAT-PO-02
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO Y ABUSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	VERSIÓN: 02 Página 6 de 6

11. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral, dentro de sus competencias, realizarán seguimiento periódico a la implementación de esta política, con el fin de verificar su cumplimiento, evaluar su eficacia, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la cultura de prevención, respeto y convivencia laboral.

12. 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 de la empresa.

Ibagué, 12 de mayo de 2026.



JUAN DAVID TORRES DIAZ
Gerente.