

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 1 de 17

1. OBJETO

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, recibir, atender, proteger, tramitar, remitir y hacer seguimiento a posibles casos de acoso sexual, violencias basadas en género y discriminación en el contexto laboral, contractual, operativo y de interacción con terceros dentro de las terminales de transporte, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normatividad legal vigente, garantizando dignidad humana, confidencialidad, no revictimización, debido proceso, protección inmediata, no retaliación, trazabilidad y activación oportuna de las rutas competentes.

2. ALCANCE

El presente protocolo aplica a todas las personas que participen directa o indirectamente en el contexto laboral, contractual, operativo, comercial, institucional o de prestación de servicios dentro de la terminal de transporte, sin importar la naturaleza de su vinculación.

El alcance comprende hechos ocurridos en instalaciones de la terminal, zonas de abordaje, plataformas, parqueaderos, zonas comerciales, oficinas, baños, bodegas, áreas externas bajo operación de la terminal, vehículos o desplazamientos relacionados con el trabajo, eventos institucionales, capacitaciones, viajes, actividades sociales derivadas del trabajo, reuniones presenciales o virtuales, chats, correos electrónicos, redes sociales, plataformas tecnológicas y cualquier comunicación o espacio que funcione como extensión de las obligaciones laborales o contractuales. También se entenderá incluido el contexto en el que la interacción entre la persona afectada y la persona señalada tenga origen en la relación laboral, contractual, comercial, operativa o institucional con la terminal, aunque el hecho ocurra por fuera de las instalaciones físicas.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 2 de 17

1. RESPONSABILIDAD

Gerencia	Aprueba y Ejecuta	Direccionar, aprobar medidas, garantizar recursos y tomar decisiones, recibir denuncias.
Asesor Jurídico	Apoya en Procesos	Garantizar el cumplimiento legal, el debido proceso y la asesoría jurídica.
Asistente de Gestión Humana	Supervisa y Ejecuta	Coordinar la ejecución del protocolo, recibir denuncias y realizar seguimiento.
Profesional SST	Previene	Identificar riesgos psicosociales y apoyar medidas preventivas y de protección.
ARL	Previene	Asesorar y apoyar técnicamente las acciones de prevención y promoción.
Coordinadores/Jefes	Previene	Detectar, informar y apoyar la implementación de medidas en sus equipos.
Colaboradores	Previene	Respetar las normas, reportar situaciones de acoso y colaborar en el proceso.

4. DEFINICIONES

Para efecto de la presente, se adoptan las siguientes definiciones:

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.

Contexto laboral: Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	--	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 3 de 17

de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

Orientación sexual: Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medio médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Enfoque de género: Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres.

Enfoque diferencial: Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros).

Salud Mental: Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que un individuo puede desarrollar su potencial, lidiar con el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. La salud mental en el entorno laboral es fundamental para el bienestar y rendimiento de los trabajadores.

5. MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 43:** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 4 de 17

- **Ley 1010 de 2006:** Prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos 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, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones
- **Ley 2365 de 2024:** Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0076 de 2025:** garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado aplicación de la ley 2365 de 2024.

6. GENERALIDADES

La **Terminal de Transportes de Girardot S.A.** reafirma su compromiso con la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando el respeto y la protección de los derechos de todos sus trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, pasantes y demás personas que, por razón de sus funciones o actividades, mantengan una relación con la organización.

En desarrollo de este compromiso, la empresa promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, fomentando ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de cualquier forma de violencia, acoso o conducta que atente contra la integridad física, psicológica o sexual de las personas.

La Terminal de Transportes de Girardot S.A. implementa acciones orientadas a la identificación, prevención, atención y gestión oportuna de las situaciones de acoso sexual laboral, promoviendo mecanismos de orientación, denuncia y protección para las posibles víctimas, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y el respeto por los derechos de todas las personas involucradas, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 5 de 17

La presente Política de Prevención, Protección y Atención contra el Acoso Sexual será aplicable a todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contratación, así como a contratistas, subcontratistas, proveedores, aprendices, practicantes, pasantes y demás personas que desarrollen actividades para la empresa o en sus instalaciones.

7. METODO

El presente protocolo se fundamenta en los principios consagrados en la Ley 2365 de 2024, tales como los de pro persona, pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad. De igual manera, integra los enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad y diferencial establecidos en dicha norma.

Instancias Competentes

La **Terminal de Transportes de Girardot S.A.** establece las siguientes instancias competentes para la recepción, atención y trámite de las denuncias relacionadas con presuntos casos de acoso sexual en el ámbito laboral, procurando garantizar la imparcialidad, la confidencialidad, el debido proceso y la ausencia de conflictos de interés, de acuerdo con el cargo o nivel jerárquico de la persona presuntamente involucrada.

Persona presuntamente involucrada	Instancia competente
Trabajadores, coordinadores, supervisores, jefes de área, contratistas, aprendices, practicantes y demás personal vinculado a la empresa	Gerencia , con el apoyo del área de Gestión Humana, el Asesor Jurídico y las demás dependencias que correspondan, conforme al presente protocolo.
Gerente, Oficial de Cumplimiento, Revisor Fiscal y Asesor Jurídico	Junta Directiva , como máximo órgano de dirección de la sociedad, garantizando la objetividad e independencia en el trámite de la denuncia.
Miembros de la Junta Directiva y/o accionistas que ejerzan	La denuncia podrá presentarse directamente ante la Inspección de Trabajo del

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 6 de 17

funciones de dirección,
administración o superioridad
jerárquica dentro de la empresa

Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las
actuaciones internas que sean procedentes y
de las demás acciones administrativas,
disciplinarias, civiles o penales a que haya
lugar.

En todos los casos, la Terminal de Transportes de Girardot S.A. garantizará la adopción inmediata de medidas de protección para la presunta víctima, el manejo confidencial de la información, el respeto por el debido proceso y la no revictimización.

Así mismo, independientemente de la instancia competente para conocer el caso, la empresa brindará orientación y acompañamiento jurídico, así como facilitará el acceso al apoyo psicológico y emocional a la persona denunciante, directamente o mediante las entidades competentes, de conformidad con la normatividad vigente.

Medidas De Prevención

La terminal, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008 y Circular 023 de 2023, garantizará que la implementación de esta política y el protocolo de atención se realicen con enfoque diferencial y perspectiva de género, reconociendo las diversas formas de violencia que pueden afectar a las personas en razón de su género, identidad, orientación sexual, edad, discapacidad, etnia o condición socioeconómica.

Para tal fin, se desarrollarán estrategias integrales de prevención, educación y sensibilización, orientadas a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y la equidad, eliminando barreras de acceso a la denuncia y asegurando respuestas adecuadas para cada caso, conforme a las particularidades de la víctima y su entorno.

Todas las actuaciones institucionales deberán estar orientadas a garantizar ambientes laborales libres de violencia, dignos y seguros para todas las personas vinculadas a la entidad.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	--	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 7 de 17

Política de Prevención y Atención Contra el Acoso Sexual en el Contexto Laboral.

La terminal de transportes de Girardot establece un marco normativo y procedimental para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, con el propósito de garantizar espacios de trabajo seguros, dignos y libres de violencia, fundamentados en el respeto por las libertades individuales y los derechos fundamentales. Este compromiso se desarrolla bajo un enfoque inclusivo y diferencial, que reconoce la diversidad y promueve la igualdad, conforme a los valores institucionales y la normativa vigente.

Garantizará que todas las acciones relacionadas con la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual se desarrollen con enfoque diferencial y perspectiva de género, reconociendo las condiciones particulares de las víctimas y asegurando una respuesta adecuada a sus necesidades específicas.

Esto incluye la eliminación de barreras de acceso a la denuncia, la implementación de ajustes razonables y el respeto por la diversidad en todas las actuaciones.

Por lo tanto, se invita a todas las personas vinculadas con el terminal, trabajadores, contratistas, pasantes y practicantes, a actuar con responsabilidad social, respeto por los Derechos Humanos y a rechazar de manera contundente cualquier forma de discriminación, reafirmando así la cero tolerancia frente al acoso sexual en todas sus manifestaciones.

En desarrollo de esta política, la Terminal de Transporte de Girardot se compromete a los siguientes objetivos y principios rectores:

- Garantizar la prevención del acoso sexual mediante estrategias de formación, sensibilización y comunicación que promuevan la igualdad, la equidad y el respeto en todas las relaciones laborales.
- Adoptar y mantener un protocolo institucional claro y eficaz, que establezca procedimientos para la prevención, garantía y atención de casos de acoso sexual, asegurando la confidencialidad y el debido proceso.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00
			FECHA: 2026-06-02

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 8 de 17

- Proteger de manera integral a las víctimas, brindando acompañamiento psicosocial si se es requerido, así como medidas para evitar represalias y asegurar su bienestar.
- Implementar canales de denuncia seguros, accesibles y confidenciales, que permitan a víctimas y testigos reportar conductas de acoso sexual de forma oportuna y sin temor.
- Remitir de manera oportuna y transparente las quejas o denuncias realizadas ante la autoridad competente, entendiendo que la entidad no tiene facultad para regirse como ente investigador del hecho.
- Promover una cultura organizacional de respeto y no discriminación, basada en el reconocimiento de la diversidad y la aplicación de un enfoque diferencial en todas las acciones.
- Fomentar la corresponsabilidad de todas las áreas y niveles de la entidad, asegurando que cada servidor, contratista, pasante o practicante, contribuya a la prevención del acoso sexual.
- Monitorear, evaluar y actualizar periódicamente las medidas preventivas y el protocolo institucional, garantizando su efectividad y su alineación con la normativa y las mejores prácticas.
- Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas, mediante la elaboración y presentación de informes periódicos a los órganos de control sobre las acciones implementadas y sus resultados.

Garantías de protección: (Artículo 13° Ley 2365 de 2024)

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:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 9 de 17

- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

8. FORMAS DE ACOSO SEXUAL:

- Solicitar o exigir favores sexuales como condición para acceder, mantener o mejorar una relación laboral o contractual. (Ley 1010 de 2006, Art. 2, literal c).
- Realizar expresiones verbales ofensivas, comentarios, insinuaciones o gestos con connotación sexual que afecten la dignidad de la persona. (Ley 1010 de 2006, Art. 2, literal b).
- Ejecutar acciones de naturaleza sexual no consentidas, que atenten contra la libertad, dignidad e integridad física, psicológica y emocional de la víctima. (Ley 1257 de 2008, Art. 2 y Art. 9).
- Cualquier conducta de naturaleza sexual que se desarrolle en un contexto de relaciones de poder, jerarquía, autoridad o confianza, y que no sea deseada ni consentida por la persona afectada. (Ley 2365 de 2024, Art. 2).
- Acoso sexual mediante medios digitales, como correos electrónicos, mensajes de texto, redes sociales, chats o cualquier otra plataforma tecnológica utilizada en el contexto laboral, que tengan como finalidad acosar, intimidar, presionar o humillar a la víctima. (Circular 026 de 2023 y Ley 2365 de 2024, Art. 2).

Agravantes

Constituyen faltas gravísimas en el ámbito laboral, relacionadas con acoso sexual, las siguientes conductas, sin perjuicio de otras establecidas en la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1010 de 2006:

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00
			FECHA: 2026-06-02

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 10 de 17

- Tomar represalias contra una persona por negarse a conductas sexuales o por denunciar un caso de acoso sexual.
- Amenazar, intimidar o coaccionar a la víctima o testigos para evitar que denuncien o colaboren con la investigación.
- Incumplir las medidas de protección ordenadas por las autoridades competentes
- Cuando la conducta de acoso sexual sea realizada por una persona con mayor jerarquía, autoridad o posición de poder, como jefes, supervisores o directivos, configurando una situación de abuso de autoridad, será considerada una circunstancia agravante que implica mayor severidad en la sanción.

Acoso sexual en el contexto laboral:

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- 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 en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se toma descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo 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.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 11 de 17

- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

9. PROCEDIMIENTO

Rutas De Atención Para Casos De Acoso Sexual

La presente Ruta de Atención establece el procedimiento institucional que deberá seguir la Terminal de Transportes de Girardot para la recepción, atención, protección, investigación y seguimiento de los casos de presunto acoso sexual que se presenten en el entorno laboral o en espacios relacionados con la operación de la entidad.

La ruta tiene como finalidad garantizar una respuesta oportuna, confidencial, humanizada y efectiva, evitando la revictimización y protegiendo los derechos de todas las personas involucradas.

El procedimiento de atención para reportar un presunto caso de acoso sexual en el contexto laboral se basa en la ley 2365 de 2024 y demás normas complementarias que se rigen hasta la fecha, siguiendo las siguientes directrices:

Identificación De La Situación De Acoso Sexual

Una persona (víctima, testigo o tercero) identifica una conducta que puede constituir acoso sexual dentro del contexto laboral del Terminal de Transportes de Girardot.

Presentación De La Queja O Denuncia: La Víctima O Testigo Puede Presentar La Queja

Se debe hacer a través del correo electrónico **denuncias@terminalgirardot.com**

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 12 de 17

Actuación Inicial Del Terminal Cuando Esta Recibe La Queja

Una vez la **Terminal de Transportes de Girardot S.A.** reciba una queja o tenga conocimiento de un presunto caso de acoso sexual en el ámbito laboral, actuará de manera inmediata, diligente, confidencial e imparcial, garantizando la protección de la persona denunciante, el debido proceso y los derechos de todas las personas involucradas.

- Brindar información sobre la ruta de atención.
- Remitir de forma inmediata la queja a la Fiscalía General de la Nación, con la información entregada por la víctima y constancia de la remisión.
- Brindar apoyo inmediato, garantizando apoyo psicosocial y jurídico si la persona lo requiere.
- Adoptar medidas preventivas internas para proteger a la víctima y evitar contacto con el presunto agresor.
- Garantizar la confidencialidad y no represalia.

Seguimiento Institucional

El terminal hace seguimiento al caso desde su rol institucional, sin intervenir en la investigación:

- Garantiza que se mantengan las medidas internas de protección y no represalias.
- Colaborar con el ente investigador en la entrega de información o ajustes laborales requeridos.
- Continuar ofreciendo apoyo psicosocial y jurídico a la víctima.
- Incluir el caso en informe de acuerdo a la normativa legal vigente reportando únicamente datos estadísticos y acciones preventivas, sin revelar información confidencial.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	--	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 13 de 17

10. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

11. ESTABILIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS.

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, El Terminal de Transportes de Girardot garantizará la estabilidad laboral reforzada de las personas que denuncien presuntos casos de acoso sexual, así como de las víctimas y testigos que participen en el proceso de investigación y protección.

En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de represalia, hostigamiento, despido, traslado, sanción disciplinaria o terminación contractual como consecuencia de la presentación de una queja o de la colaboración en la investigación.

La Política de Prevención, protección y Atención contra el acoso sexual, será revisada anualmente, por lo menos una vez, procediendo a actualizarla si es el caso y se publicará en todos los espacios de las instalaciones del terminal.

12. ELABORACION DE INFORME FINAL O DECISIÓN

Concluida la etapa de investigación interna, la Terminal de Transportes de Girardot elaborará un Informe Final de Investigación, documento técnico y reservado mediante el cual se analizarán integralmente los hechos denunciados, las pruebas recaudadas y las conclusiones obtenidas, con el fin de adoptar las decisiones institucionales correspondientes.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 14 de 17

El informe deberá garantizar imparcialidad, objetividad, enfoque de género, respeto al debido proceso y protección de los derechos de todas las personas involucradas

El Informe Final deberá emitirse dentro de un término razonable, procurando que la investigación no exceda treinta (30) días hábiles, salvo casos complejos que requieran ampliación justificada.

En caso de ampliación:

- Deberá dejarse constancia escrita.
- Se informará a las partes.
- Se mantendrán vigentes las medidas de protección necesarias.

13. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La Terminal de Transportes de Girardot adoptará las medidas disciplinarias, administrativas y contractuales necesarias frente a las conductas constitutivas de acoso sexual que sean comprobadas dentro del proceso interno de investigación, garantizando el debido proceso, la proporcionalidad de la sanción y la protección integral de las víctimas.

Las medidas disciplinarias tendrán como finalidad:

- Corregir conductas contrarias a la dignidad humana.
- Proteger a las víctimas.
- Prevenir nuevas conductas de acoso sexual.
- Garantizar ambientes laborales seguros.
- Fortalecer la cultura institucional de respeto y cero tolerancias frente a las violencias basadas en género.

Tipos de Medidas Disciplinarias

Dependiendo de la gravedad de la conducta, podrán imponerse las siguientes medidas:

Llamado de Atención Escrito

Procederá cuando exista mayor afectación o reincidencia.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	---	--	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 15 de 17

El llamado escrito deberá incluir:

- Descripción de la conducta.
- Normas vulneradas.
- Advertencia disciplinaria.
- Compromisos de conducta.

Reubicación Temporal o Definitiva

La Terminal podrá disponer:

- Cambio de área.
- Modificación de funciones.
- Traslado temporal.
- Ajustes operativos.

Suspensión Disciplinaria

Procederá frente a conductas graves o reiteradas.

Características

- Suspensión temporal de funciones.
- Puede implicar suspensión remunerada o no remunerada conforme a la normatividad aplicable.
- Tendrá duración proporcional a la gravedad de la falta.

Terminación del Contrato o Vínculo

Procederá en casos de especial gravedad.

Podrá aplicarse cuando existan:

- Conductas constitutivas de violencia sexual.
- Tocamientos no consentidos.
- Amenazas o chantajes sexuales.
- Reincidencia grave.
- Conductas que afecten gravemente la dignidad o seguridad de la víctima.
- Uso abusivo de autoridad para obtener favores sexuales.

Remisión a Autoridades Externas

Cuando los hechos puedan constituir delito o infracción legal, la Terminal podrá remitir el caso a:

- Autoridades Competentes

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A.	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 16 de 17

La actuación disciplinaria interna es independiente de las acciones penales, civiles o administrativas ya que estas medidas responden al incumplimiento de obligaciones laborales o políticas internas de la Terminal, en ningún momento se orienta a determinar la responsabilidad penal a la que haya lugar.

Registro y Reserva

Toda medida disciplinaria:

- Deberá constar por escrito.
- Se archivará en expediente reservado.
- Tendrá acceso restringido.
- Será manejada conforme a la normativa de protección de datos personales.
- La divulgación no autorizada de la información constituirá falta grave.

Principio del formulario

14. CANALES DE DENUNCIA Y CENTROS DE ATENCIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN:

Por ser un delito, la investigación, juzgamiento y sanción de los hechos que figuren acoso sexual en el ámbito laboral se encuentran a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los jueces de la República. Para denunciar este tipo de conductas la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía en los siguientes centros de atención, en los cuales también brindan apoyo y orientación

Entidad	Línea / Canal Nacional	¿Cuándo intervenir?	Función
Ministerio del Trabajo	Línea gratuita nacional 018000 112518	Cuando se requiera orientación sobre derechos laborales, denuncia de incumplimientos o aplicación del protocolo de prevención y atención del acoso sexual laboral.	Vigila el cumplimiento de la normativa laboral y puede adelantar actuaciones administrativas.
Fiscalía General de la Nación	Línea gratuita 122	Cuando los hechos puedan constituir delito (acoso sexual, actos sexuales abusivos, amenazas, entre otros).	Recibe denuncias e inicia investigaciones penales.
Policía Nacional de Colombia	123 (Emergencias)	Cuando exista riesgo inmediato para la integridad o seguridad de la víctima.	Brinda atención inmediata y activa rutas de protección.
Defensoría del Pueblo	Línea gratuita 018000 914814	Cuando se requiera orientación, acompañamiento o protección de derechos	Orienta y realiza seguimiento a la garantía de derechos.

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00 FECHA: 2026-06-02
--	--	---	---

 TERMINAL DE TRANSPORTES DE GIRARDOT S.A	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL	CODIGO: SST-P-020	TIPO: MPI
		FECHA DE EMISIÓN 2026-06-02	Pág. N° 17 de 17

Entidad	Línea / Canal Nacional	¿Cuándo intervenir?	Función
		fundamentales.	
Procuraduría General de la Nación	Línea gratuita 018000 910315	Cuando los hechos involucren servidores públicos o se requiera vigilancia disciplinaria.	Ejerce control disciplinario sobre funcionarios públicos.
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	Línea 141	Cuando la víctima sea menor de edad o los hechos involucren niños, niñas o adolescentes.	Activa medidas de protección integral para menores de edad.
Línea 155	155	Cuando la víctima requiera orientación especializada por violencia basada en género o violencia sexual.	Brinda orientación y direcciona a las rutas de atención competentes.
Gerencia y Gestión Humana	Canal interno de la Terminal de Transportes de Girardot	Ante cualquier reporte o conocimiento de una situación de acoso sexual laboral.	Activa el protocolo institucional, brinda orientación y gestiona medidas de protección.

15. CONTROL DE CAMBIOS

REV. N°	PAGIN A	ITEM	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
00	00	00	Emisión Original

ELABORÓ ANDRES ROBERTO RODRIGUEZ MIRANDA COORD. DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	REVISÓ JOSE ANTONIO ACOSTA USECHE ASISTENTE DE GESTION HUMANA	APROBÓ SUSANA TORRES CASTAÑEDA GERENTE	REVISIÓN N°: 00
			FECHA: 2026-06-02