

	Gestión del Talento	Código: DC-GTH-001
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	Revisión: 3
		Emisión: 29/May/2023

ÍNDICE:

- [1. SECCIÓN I](#)
- [1.1. OBJETO](#)
- [1.2. GENERALIDADES](#)
- [1.3. DECLARACIÓN](#)
- [2. SECCIÓN II](#)
- [2.1. ¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO LABORAL \(AL\)?](#)
- [2.2. ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL \(AL\)?](#)
- [2.3. ¿QUE ESTÁ PROTEGIENDO LA LEY?](#)
- [2.4. ¿QUIÉNES PUEDEN SER SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL?](#)
- [2.5. ¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y CUALES CONDUCTAS NO LO SON?](#)
- [2.6. ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL?](#)
- [3. SECCIÓN III](#)
- [3.1. ¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO SEXUAL \(AS\)?](#)
- [3.2. ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL \(AS\)?](#)
- [3.3. COMPORTAMIENTOS QUE SE CAFILICAN COMO ACOSO SEXUAL](#)
- [3.4. EJEMPLOS DE MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL](#)
- [3.5. QUIÉNES PUEDEN SER VÍCTIMAS O AGENTES DE AS?](#)
- [3.6. ¿QUÉ DAÑOS SE RECONOCEN COMO CONSECUENCIA DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL?](#)
- [3.7. ¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DENUNCIANTE?](#)
- [3.8. RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL – RUTA PENAL](#)
- [4. SECCIÓN IV. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL](#)
- [4.1. ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?](#)
- [4.2. ¿QUÉ DOCUMENTOS HACEN PARTE DE ESTE PROTOCOLO?](#)
- [5. SECCIÓN V](#)
- [5.1. CANALES DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA EMPRESA](#)

1. SECCIÓN I

1.1. OBJETO

Prevenir, detectar y atender presuntos casos de discriminación, violencia, Acoso Laboral en cualquiera de sus modalidades y/o Acoso Sexual mediante la adopción de Mecanismos de Divulgación y Procedimientos de Denuncia.

1.2. GENERALIDADES

Con la adopción del presente protocolo, la Transportadora de Gas Internacional TGI S.A. ESP, establece los mecanismos tendientes a la prevención de las conductas de que tratan la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, con el fin de prevenir y atender la discriminación y/o violencia laboral, en general el Acoso Laboral en cualquiera de sus modalidades y el Acoso Sexual, así como promover los canales de queja o denuncia para evitar que se mantengan prácticas ocultas, ignoradas o silenciadas por quienes lo ejerzan y por quienes las sufran.

Con este documento TGI S.A. ESP, reitera su compromiso por la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el marco del Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

1.3. DECLARACIÓN

La Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP, rechaza cualquier forma de discriminación, violencia o acoso laboral o sexual y promueve el derecho a la igualdad en el empleo y la ocupación, de conformidad con la Política empresarial de Diversidad e Inclusión, el documento que lo modifique o reemplace.

2. SECCIÓN II

2.1. ¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO LABORAL (AL)?

El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, define el Acoso Laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero 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".

2.2. ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL (AL)?

El inciso segundo del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

2.2.1. Maltrato Laboral:

Se define como:

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad y al buen nombre.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2.2.2. Persecución Laboral:

Conducta que tiene como característica la reiterada o evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o producir desmotivación laboral, mediante:

- Descalificación.
- Carga excesiva de trabajo.
- Cambios permanentes de horario.

2.2.3. Discriminación Laboral:

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

2.2.4. Discriminación Laboral De Comunidades LGBTQI+:

La discriminación laboral a la comunidad LGBTQI+ está relacionada con el acoso laboral que se da en el trabajo como consecuencia de representaciones sociales negativas relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, y se define en el presente documento como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada -ya sea a través de medios físicos, virtuales o incluso de manera verbal- a infundir trato diferenciado, miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, en ocasión a la orientación sexual, reasignación de sexo o identidad de género diversa.

2.2.5. 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 Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

2.2.6. Inequidad Laboral:

Se define como:

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Violación del principio de igualdad.

2.2.7. Desprotección Laboral:

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador (a).

2.2.8. Hostigamiento virtual Laboral o Ciberacoso Laboral:

El Hostigamiento Cibernético Laboral o Ciberacoso Laboral se define como amenazas, hostigamiento, agresión, humillación u otro tipo de molestias en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación . En concordancia, la OIT entiende por ciberacoso en el mundo del trabajo "cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo". Y añade que "el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. Asimismo, el ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un periodo razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero".

2.3. ¿QUE ESTÁ PROTEGIENDO LA LEY?

El inciso segundo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006, señala como bienes jurídicos protegidos:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de las y los trabajadores.
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Empresa.
- La dignidad humana.

2.4. ¿QUIÉNES PUEDEN SER SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL?

Pueden ser autores del acoso laboral:

Cualquier persona natural que se desempeñe como colaborador (a) de la Empresa.

Las situaciones de acoso laboral a las que se refiere la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

2.5. ¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y CUALES CONDUCTAS NO LO SON?

2.5.1. Conductas que constituyen Acoso Laboral:

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser:

- 1) descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior;
- 2) horizontal, cuando se produce entre colaboradores y colaboradoras del mismo rango y,
- 3) ascendente, cuando la víctima del acoso laboral ocupa un cargo superior.

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

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- . Los actos de agresión física.
- . Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- . Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- . Injustificadas amenazas de despido.
- . Descalificación humillante en público.
- . Las múltiples denuncias disciplinarias temerarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- . La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- . Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- . Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- . Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- . La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- . El trato notoriamente discriminatorio por raza, orientación sexual, preferencia política, origen familiar o religioso, respecto a los demás empleados.
- . La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- . La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- . El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Y se adiciona a lo arriba referido:

- . Usar lenguaje negativo u ofensivo para describir a las personas de las comunidades LGBTIQ+

2.5.2. No constituyen Acoso Laboral:

El artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 establece que conductas no constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- . 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 o la institución;
- . 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 o en el Reglamento Interno de Trabajo.
- . La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- . La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- . Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- . En todo caso, debe tenerse en cuenta que la determinación sobre la existencia de eventuales hechos que constituyan acoso laboral les corresponderá únicamente a las autoridades administrativas, judiciales o de control competentes.

2.6. ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL?

La Empresa cuenta con mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, establecido en la ley e incorporado en nuestro reglamento interno de trabajo, en el cual se establece un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

Dentro de estos mecanismos preventivos al interior de la Empresa se encuentran establecidos los siguientes:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que puede incluir campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito de prevenir el acoso laboral.

En todo caso, debe resaltarse que se podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa conforme lo establecido en procedimiento de Gestión de Casos (Correo electrónico: comite.convivencia@tgi.com.co), con el fin de poner en conocimiento los hechos que los trabajadores consideren, sobre posibles conductas que puedan constituir acoso laboral, para que se gestione el caso conforme a lo establecido en el documento P-GTH-026 Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral y acoso sexual, el documento que lo modifique o reemplace.

Cuando entre las partes, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

3. SECCIÓN III

3.1. ¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO SEXUAL (AS)?

La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual cuando sucede en el ámbito laboral, para tal fin lo define en la misma ley, el artículo 29, por medio del cual se adiciona el artículo 210 A, a la Ley 599 del 2008.

"Artículo 210 A.

Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual (AS) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano, sin embargo, estas prohibiciones aplican a todas las personas independientemente de su condición sexual.

3.2. ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL (AS)?

Tal como lo expresó la OIT, el acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

3.3. COMPORTAMIENTOS QUE SE CAFILICAN COMO ACOSO SEXUAL

Pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, entre otros.

3.4. EJEMPLOS DE MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien.
- Llamar a la víctima señalando de forma negativa su orientación sexual.
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.

La Ley 1257 de 2008 define la violencia contra las mujeres y los tipos de violencia, en términos de toda acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Estas conductas tipificadas en el Código Penal pueden ser cometidas por cualquier persona natural.

3.5. QUIÉNES PUEDEN SER VÍCTIMAS O AGENTES DE AS?

Todas las personas que sean colaboradores o colaboradoras de TGI pueden ser víctimas de los delitos establecidos en el Código Penal relacionados con acoso sexual, no importa su raza, orientación sexual, género, todas las personas puede acudir a los canales de comunicación para denunciar los actos.

3.6. ¿QUÉ DAÑOS SE RECONOCEN COMO CONSECUENCIA DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL?

- A una vida digna.
- A la integridad física, sexual y psicológica.
- A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- A la igualdad real y efectiva.
- A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- A la salud, a la salud sexual y reproductiva.
- A la seguridad personal.
- Al manejo adecuado y confidencial de cualquier situación que se le pueda estar presentando y que requiera un manejo integral acorde con la dignidad humana.
- A la creación de clima cálido y de confianza que genere empatía, aceptación y respeto.

¡Siendo víctima tienes derecho!

A decidir voluntariamente si se quiere o no ser confrontada con el agresor o la agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos internos de la empresa, administrativos, judiciales o de otro tipo.

También de acuerdo con lo establecido en la normatividad, dichos derechos de las víctimas de Acoso Laboral o Sexual Laboral son:

- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchada, ser atendida, ser informada (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).
- Al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad competente, protegiendo la dignidad humana pero garantizando la inclusión.
- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual.
- A escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/ do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- A recibir la atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.).
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

3.7. ¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DENUNCIANTE?

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

En el ámbito laboral uno de estos mecanismos de protección es el Comité de Convivencia Laboral.

En esta medida, TGI S.A ESP, reitera su compromiso a desarrollar acciones de información, sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y

hechos de Acoso Laboral y Acoso Sexual. Adicionalmente, de brindar mecanismos de capacitación y concientización para evitar barreras y que los colaboradores de TGI S.A. puedan desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas en contextos incluyentes de reconocimiento de la dignidad humana.

Finalmente, la Empresa ha dispuesto a sus trabajadores un formato de denuncias de Acoso Laboral y Sexual el cual se encuentra cargado en ISOLUCION, así como el correo electrónico del comité de convivencia comite.convivencia@tgi.com.co.

3.8. RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL – RUTA PENAL

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como cuando se considere víctima del AS. La Víctima puede acudir a estas instancias receptoras de denuncias penales:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata
- S.A.U: Salas de Atención a Usuarios
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

Finalmente, resulta importante señalar que la Empresa podrá dar inicio a los procesos disciplinarios correspondientes, frente a eventuales hechos de acoso sexual o cualquier otro incumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.

4. SECCIÓN IV. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

4.1. ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

Es un mecanismo preventivo de Acoso Laboral y/o Sexual que contribuye a proteger a los colaboradores y colaboradoras contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, reglamentado por el Decreto 437 de 2012, con el fin de que éste asuma la resolución de los conflictos de Acoso Laboral de que trata la Ley 1010 de 2006, el cual estará integrado en la forma prevista en el artículo 1° de la Resolución 1356 y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

Por definición, el Comité de Convivencia Laboral es quien se limita a tratar las quejas por Acoso Laboral bajo los parámetros establecidos por la Ley 1010 de 2006. Igualmente, conoce posibles conductas de Acoso Sexual por la posibilidad de encontrarse enmarcada dentro de la definición de maltrato laboral, al tratarse de una posible afectación a la libertad sexual del colaborador.

El Comité de Convivencia Laboral deberá brindar un apoyo a todas las personas pertenecientes a la Transportadora de Gas Internacional TGI S.A ESP, sin distinguir en razón de su identidad de género, diversidad generacional, cultural, étnico-racial, territorial, socioeconómica, ideológica, de orientación sexual, opinión política, estado de salud, y de sus distintas capacidades tanto físicas como psicológicas, que requieren, para identificar acertadamente el Acoso Laboral y brindar asesoría en caso que aplique, acerca del trámite de las quejas de Acoso Sexual. En caso de que el comité identifique que la conducta denunciada pueda involucrar un incumplimiento disciplinario, procederá a su remisión a la Subdirección de Relaciones Laborales (SRL), o la dependencia que haga sus veces, para que se evalúe si amerita la apertura de una investigación disciplinaria y se apliquen las posibles acciones correctivas disciplinarias.

El Comité de Convivencia Laboral deberá adelantar de manera conjunta con la Vicepresidencia del Talento Humano y Gestión Administrativa o quien haga sus veces, las acciones encaminadas a prevenir y atender la posible ocurrencia de Acoso Laboral y/o Sexual.

4.2. ¿QUÉ DOCUMENTOS HACEN PARTE DE ESTE PROTOCOLO?

Hacen parte de este documento, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, el Procedimiento para la Gestión de Casos Presunto Acoso Laboral, Formato de denuncia de Interponer quejas por Acoso Laboral y/o sexual, y la matriz de seguimiento de casos de Acoso Laboral, la cual es de carácter confidencial y solo podrá ser consultada por los miembros del comité.

5. SECCIÓN V

5.1. CANALES DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA EMPRESA

Los canales definidos por TGI para recibir las denuncias por posible Acoso Laboral y/o Acoso Sexual son: Llamada al canal ético (01800-012-54-70) o diligenciar el formato de interposición de quejas de Acoso Laboral que se encuentra cargado en ISOLUCIÓN, o el documento que lo modifique o reemplace, y enviarlo a través del buzón de correo electrónico del comité de convivencia laboral (comite.convivencia@tgi.com.co o el que haga sus veces), para atención por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa.

Versión	Fecha	Razón de la Actualización
1	25/May/2021	Se crea en el Sistema de Gestión el Documento Corporativo DC-GTH-001 Protocolo para la prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual, el cual tiene como objeto avanzar en la prevención, detección y atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual mediante la adopción de mecanismos de prevención y la divulgación de los Mecanismos y Procedimientos de Denuncia.
2	30/Dic/2022	Se actualiza en el Sistema de Gestión Integrado el Documento Corporativo DC-GTH-001 Protocolo para la prevención del Acoso Laboral y Sexual, y cuyas modificaciones son: A lo largo del documento, se incluye que pueden ser víctimas de acoso sexual y/o laboral cualquier persona sin importar orientación sexual y género. Se incluye en las Modalidades de Acoso Laboral el numeral 2.2.4. que adiciona la definición de Discriminación Laboral De Comunidades LGBTIQ+ Se incluye en las Modalidades de Acoso Laboral el numeral 2.2.8. que adiciona la definición de Hostigamiento virtual Laboral o Ciberacoso Laboral Se incluye la Sección V, discriminando los canales de queja o denuncia, el comité de convivencia ya no recibe denuncias o quejas de acoso sexual. 5.1. Los canales definidos por TGI para recibir las denuncias por posible

		<p>acoso laboral son: Llamada al canal ético (01800-012-54-70) o diligenciar el formato de interposición de quejas de Acoso Laboral que se encuentra cargado en ISOLUCIÓN, o el documento que lo modifique o reemplace y enviarlo a través del buzón de correo electrónico del comité de convivencia laboral (comite.convivencia@tgi.com.co o el que haga sus veces), para atención por parte del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, y, 5.2. El único canal definido por TGI para recibir las quejas o denuncias por posible acoso sexual es: diligenciar el formato de interposición de quejas de Acoso Sexual y enviarlo al correo: relaciones.laborales@tgi.com.co quien le dará trámite a la investigación de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo de la Empresa (R-GTH-002), especialmente su CAPITULO XVII y siguientes, o el documento que los modifique o reemplace.</p>
3	29/May/2023	<p>Se actualiza en el Sistema de Gestión Integrado el Documento Corporativo DC-GTH-001 Protocolo para la prevención del Acoso Laboral y Sexual, y cuyas modificaciones son:</p> <p>Se modifica el OBJETO, así:</p> <p>Prevenir, detectar y atender presuntos casos de discriminación, violencia, Acoso Laboral en cualquiera de sus modalidades y/o Acoso Sexual mediante la adopción de Mecanismos de Divulgación y Procedimientos de Denuncia.</p> <p>Se incluye DECLARACIÓN</p> <p>La Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP, rechaza cualquier forma de discriminación, violencia o acoso laboral o sexual y promueve el derecho a la igualdad en el empleo y la ocupación, de conformidad con la Política empresarial de Diversidad e Inclusión, el documento que lo modifique o reemplace.</p> <p>En el numeral 4.1. ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?</p> <p>Se define al comité de convivencia como un mecanismo preventivo y de atención de la posible ocurrencia de Acoso Laboral y/o sexual. Igualmente, se precisa que el comité conoce posibles conductas de Acoso Sexual por la posibilidad de encontrarse enmarcada dentro de la definición de maltrato laboral, al tratarse de una posible afectación a la libertad sexual del colaborador.</p> <p>En el Numeral 5.1. CANALES DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA EMPRESA</p> <p>Se determina un único canal de queja o denuncia para acoso laboral y/o sexual en la Empresa, siendo este: línea canal ético o correo comite.convivencia@tgi.com.co.</p>

Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre:	Valentina del Pilar Zapata Moreno	Nombre:	Eduardo Salcedo Zambrano	Nombre:	Lynda Julie Murillo Gutierrez
Cargo:	Profesional	Cargo:	Subdirector	Cargo:	Vicepresidenta
Fecha:	29/May/2023	Fecha:	29/May/2023	Fecha:	29/May/2023

