



**POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN
Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN
SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código POL-GDAM-005
		Serie:
	POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO	Versión 02
		Página 1 de 10

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga, en compromiso con la dignidad humana y el bienestar de su talento humano, establece la presente Política Integral como el marco rector para la promoción de entornos laborales seguros y respetuosos. Esta política reconoce que el acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación son fenómenos que vulneran los derechos fundamentales y afectan la salud mental y la productividad. En consecuencia, la entidad adopta un enfoque de "Cero Tolerancia" frente a cualquier conducta que atente contra la libertad, la honra y la integridad de sus servidores, contratistas y colaboradores, asegurando mecanismos eficaces de prevención y atención bajo los principios de confidencialidad y no revictimización.

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos, respetuosos y libres de violencia, adoptando un enfoque de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual y discriminación.

Esta política se fundamenta en la protección de la dignidad humana, los derechos fundamentales, la equidad y la diversidad, integrándose al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con enfoque preventivo, correctivo y de mejora continua.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

Establecer las directrices institucionales para prevenir, atender y hacer seguimiento a las conductas de acoso laboral, sexual y discriminación por razones de sexo, orientación sexual o identidad de género, garantizando un ambiente de trabajo digno y equitativo para todas las personas vinculadas a la entidad.

3.1 Objetivos Específicos:

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la igualdad de trato.
- Identificar y mitigar los factores de riesgo psicosocial asociados a la violencia en el trabajo.
- Implementar rutas de atención claras que brinden protección inmediata a las víctimas.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente en materia de convivencia y seguridad laboral.

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código POL-GDAM-005
		Serie:
	POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO	Versión 02
		Página 1 de 10

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** 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.
- **Acoso Sexual Laboral:** Acto de persecución o asedio de connotación sexual mediado por relaciones de poder.
- **Discriminación:** Trato diferenciado injustificado por raza, género, orientación sexual o identidad.
- **Identidad de Género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente.
- **Orientación Sexual:** Atracción emocional o sexual hacia otras personas en función de su género.
- **Revictimización:** Sufrimiento adicional causado por el manejo inadecuado de la denuncia.
- **Sistema de Información:** Herramienta de registro y análisis de quejas bajo estándares de seguridad.

4. ANTECEDENTES NORMATIVOS

NORMA	DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO RELEVANTE
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, gozarán de los mismos derechos sin discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, opinión política, entre otros. El Estado debe adoptar medidas en favor de grupos históricamente discriminados o marginados.
Ley 1010 de 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” Define conductas constitutivas de acoso laboral y establece mecanismos de prevención y sanción. Establece garantías procesales para víctimas y denunciados.
Ley 1257 de 2008	“Por la cual se dictan normas para la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia contra las mujeres.” Reconoce la violencia laboral como una forma de violencia de género. Ordena adoptar medidas preventivas, correctivas y de protección integral.
Resolución 2646 de 2008	Establece lineamientos para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo medidas para prevenir el acoso laboral. Artículo 14: Señala medidas preventivas y correctivas frente a factores de riesgo como el estrés y la violencia en el entorno laboral.



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO

Código
POL-GDAM-005

Serie:

Versión 02

Página 1 de 10

Ley 1719 de 2014	Garantiza el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, con enfoque especial en mujeres, niñas y adolescentes.
Decreto 1072 de 2015	Compila normas del sector trabajo. En su artículo 2.2.6.7.3 , establece directrices sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la prevención del acoso laboral y factores de riesgo psicosocial.
Ley 1761 de 2015	Ley Rosa Elvira Cely: Crea el tipo penal de feminicidio, reafirmando el deber del Estado de erradicar la violencia por razones de género, incluyendo en el ámbito laboral.
Decreto 1710 de 2020	Adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por razones de sexo y género, dentro del marco de la salud pública. Aplica a entornos laborales, educativos y comunitarios.
Resolución 2764 de 2022	Adopta una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, y protocolos específicos de intervención en salud laboral, incluyendo situaciones de acoso y violencia.
Directiva Presidencial No. 03 de 2022	Establece la política de cero tolerancias frente a la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, e insta a todas las entidades del Estado a implementar protocolos eficaces de prevención y atención.
Circular 026 de 2023	Emitida por el Ministerio del Trabajo. Refuerza la obligación de prevenir y atender el acoso laboral y sexual, especialmente contra mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
Sentencia SP 124-2023	Sala Penal. Sobre acoso sexual en el trabajo. Sienta jurisprudencia sobre la protección y el abordaje penal de estas conductas.
Circular 055 de 2024	Actualiza lineamientos para la prevención, identificación y atención del acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo. Hace énfasis en el respeto a la diversidad y el enfoque psicosocial.
Ley 2365 de 2024	Ley integral para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Establece derechos, garantías, rutas y medidas inmediatas de protección para las víctimas.
Normativa Internacional (CEDAW y OIT)	CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Convenio 190 de la OIT: Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
Convención de Belém do Pará (1994)	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Define el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

5. ALCANCE

La presente Política es aplicable a todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios, practicantes, que desarrollen actividades o intervengan directamente en la

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código POL-GDAM-005
		Serie:
	POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO	Versión 02
		Página 1 de 10

ejecución de los procesos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, en todas sus dependencias y sedes.

6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga, consciente de la importancia de promover y mantener un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y adecuado para sus trabajadores, visitantes, contratistas y demás personas que intervienen directamente en la ejecución de sus procesos y actividades laborales, establece la presente Política de Prevención del Acoso Laboral, como mecanismo de compromiso establecido para todos los niveles de la organización, con el ánimo de ejecutar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. De acuerdo con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es:

“(...) 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. (...)”

Modalidades de Acoso Laboral (Art. 2 Ley 1010):

- **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; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral".
- **Persecución Laboral:** "toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral".
- **Discriminación Laboral:** "todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral" Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013".
- **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 constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos".
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código POL-GDAM-005
		Serie:
	POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO	Versión 02
		Página 1 de 10

- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

Sujetos del Acoso Laboral (Art. 6 Ley 1010):

- Gerentes, jefes, directores o cualquier posición de mando.
- Superiores jerárquicos o jefes de dependencia (Sujetos activos).
- Servidores públicos en dependencias públicas (Sujetos pasivos/víctimas).
- Jefes inmediatos cuando el acoso provenga de subalternos (Sujetos partícipes).
- Empleadores que promuevan o favorezcan el acoso.

7. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (Art. 7 Ley 1010)

Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás funcionarios en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- 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 para pedirlos.

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código POL-GDAM-005
		Serie:
	POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO	Versión 02
		Página 1 de 10

- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (Art. 8 Ley 1010)

- Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria legal de los superiores sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- Circulares o memorandos para solicitar eficiencia y evaluación según indicadores objetivos.
- Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración necesarios para la continuidad del servicio.
- Actuaciones administrativas para terminar el contrato con base en justa causa legal.
- Solicitud de cumplir los deberes del ciudadano (Art. 95 Constitución).
- Exigencia de cumplir obligaciones de los Art. 55 a 57 del C.S.T. y evitar prohibiciones de los Art. 59 y 60.
- Exigencias de cumplir estipulaciones de reglamentos y contratos de trabajo.
- Exigencia de cumplir deberes y prohibiciones de la legislación disciplinaria pública.

9. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga Consciente de la importancia de promover y mantener un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y adecuado para sus trabajadores, visitantes, contratistas y demás personas que intervienen directamente en la ejecución de sus procesos y actividades laborales, establece la presente Política de Prevención del Acoso Sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, como mecanismo de compromiso establecido para todos los niveles de la organización, con el ánimo de ejecutar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Según el artículo 2 de la ley 2365 de 2024 se define como: “(...) *todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de*



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código
POL-GDAM-005

Serie:

Versión 02

Página 1 de 10

POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO

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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia (...)”.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como: *"Él 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 (...)"*.

9.1 Modalidades y Expresiones:

- **Físico:** Manoseos, tocamientos, pellizcos, caricias, roces deliberados, miradas lascivas, impedir el paso.
- **Verbal:** Silbidos, comentarios de connotación sexual, chistes explícitos, preguntas sobre fantasías eróticas, insultos basados en la orientación sexual.
- **No Verbal:** Exhibición de material pornográfico, gestos sexuales, fotos al cuerpo sin consentimiento.
- **Por razón de género:** Comportamiento para atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio u ofensivo.

9.2 Conductas consideradas Acoso Sexual:

- Comentarios morbosos en espacios de la entidad.
- Contacto físico excesivo o caricias no pedidas.
- Solicitudes reiteradas de citas tras haber dejado claro que la insistencia es molesta.
- Llamar a una persona "gay", "lesbiana" o "travesti" en sentido peyorativo.
- Espiar a personas en baños o vestidores.
- Forzar a besar a alguien o demandar comportamientos sexuales bajo amenaza.

10. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga rechaza categóricamente cualquier conducta que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razones de su género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica.

Conductas de Discriminación:

- Impedir el acceso a cargos basados en estereotipos de género.

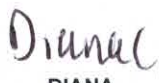
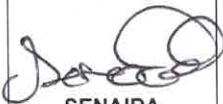
	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código POL-GDAM-005
		Serie:
	POLITICA INTEGRAL PARA LA PREVENCION, ATENCION Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO	Versión 02
		Página 1 de 9

- Trato diferenciado en la asignación de carga laboral basado en el sexo o raza.

11. SISTEMA DE INFORMACIÓN

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga establecerá e implementará un sistema de información confidencial, seguro y confiable para la recopilación, registro, análisis y seguimiento de las quejas relacionadas con acoso sexual laboral, violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, en el ámbito laboral y contractual.

JAHIR ANDRÉS MANQUE BAUTISTA
Director General

CONTROL DE CAMBIOS						
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CONSTRUYE O PROYECTA EL DOCUMENTO	RECONOCE DOCUMENTO PARA SIG	ADMITE DOCUMENTO PARA SIG
02	Abril 15 de 2026	Abril 15 de 2026	Actualización de la Política	 JAVIER FERNANDO PARRA IZASA Asesor de Talento Humano  ALICIA RAMOS SEPULVEDA Profesional Universitario SSST	 DIANA CAROLINA SARMIENTO SOLANO Asesor de Calidad	 SENAIDA TELLEZ DUARTE Secretario General Representante de la Alta Dirección ante el SIG
01	Agosto 1 de 2025	Agosto 1 de 2025	Emisión Inicial	ALICIA RAMOS SEPULVEDA Profesional Universitario SSST	DIANA CAROLINA SARMIENTO SOLANO Asesor de Calidad	SENAIDA TELLEZ DUARTE Secretario General Representante de la Alta Dirección ante el SIG

[Signature]