

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO</b>	CÓDIGO: P-GTH-026
	<b>GESTIÓN DE CASOS PRESUNTO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	REVISIÓN: 4
		EMISIÓN: 03/OCT/2023

## 1. OBJETO

Definir las actividades que se deben desarrollar para dar tratamiento efectivo a las denuncias por presunto acoso laboral y/o sexual en cualquiera de sus modalidades, en concordancia con nuestra declaración de cero tolerancia ante las mismas y generando un espacio de inclusión para todos los trabajadores de TGI.

### 1.1. 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. ALCANCE

Este procedimiento inicia desde que el colaborador reporta a través de la línea ética y/o el correo electrónico del Comité de Convivencia Laboral de TGI o pone en conocimiento de alguno de los miembros del mismo, la existencia de una presunta conducta de acoso laboral y/o sexual del que pueda ser víctima, hasta que se elabora el informe de gestión.

### CONDICIONES GENERALES

- Las áreas funcionales y roles nombrados en el presente documento son tomados con estructura organizacional vigente al momento de la aprobación del documento, en caso de que se presenten cambios en la estructura, serán asumidos por quien haga sus veces.
- Desarrollar las actividades pertinentes para la gestión documental y de activos de información, en aquellos casos que aplique, de acuerdo con las políticas corporativas, procedimientos, manuales e instructivos establecidas en el Sistema de Gestión Integrado (SGI).
- La gestión de los casos por presunto acoso laboral y/o sexual se hará con estricta imparcialidad, sin criterios discriminatorios por razón al sexo, el género, la identidad de género, la edad, procedencia, entre otros, ante las denuncias por presunto acoso laboral, generando un ambiente de empatía y sensibilización.
- Los canales definidos por TGI para recibir las denuncias por posible acoso laboral y/o sexual son al canal ético (01800-012-54-70) o el buzón del comité de convivencia laboral (comite.convivencia@tgi.com.co).
- Se reciben denuncias por posible acoso laboral, de colaboradores que tengan vinculación directa.
- Los acuerdos de convivencia establecidos, derivados de una situación de acoso laboral, deben estar enmarcados por el reglamento interno de trabajo de TGI.
- El colaborador, podrá aportar las pruebas que tenga para soportar su denuncia ante el comité de convivencia o la línea ética.
- El archivo y tratamiento de la información relacionada a una queja por presunto acoso laboral, se debe manejar según los lineamientos expuestos en la ley 1010 de 2006 y la ley 1581 de 2012.
- Las pruebas que puede aportar el colaborador para soportar cualquier situación de presunto acoso laboral son: correos, conversaciones de WhatsApp, documentos impresos o escritos a mano, testigos y videos de cámaras de seguridad, soporte de solicitudes fuera del marco de sus funciones laborales.
- Toda queja recibida por presunto acoso laboral debe ser gestionada en los tiempos establecidos del numeral 4 del presente documento, tramitada en sesión del Comité de Convivencia, que de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de TGI se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses. El Comité generará un espacio inclusivo y seguro para todos los trabajadores.
- Cuando el comité de convivencia reciba denuncias reiteradas sobre un mismo colaborador, el caso puede ser remitido a relaciones laborales.
- De cada caso recibido por el comité de convivencia, se debe llevar un acta que detalle los compromisos a los que hayan llegado las partes y los avances que se tengan sobre los mismos.
- Las quejas recibidas de contratistas por el comité de convivencia deben ser remitidas al interventor del contrato con el fin de que sean tramitadas por el Comité de convivencia del contratista.
- El comité de convivencia debe elaborar un informe trimestral, en el cual se relacione todos los casos recibidos por presunto acoso laboral y/o sexual y cuántos de estos fueron cerrados con acuerdo o sin acuerdo, y deberá dejar registradas las recomendaciones y actuaciones de cada caso.
- El comité de convivencia debe asegurar la confidencialidad del detalle de los hechos en todo momento y, en especial, cuando por la materia del caso o casos requiera presentación ante el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, para conocimiento y recomendaciones, según aplique. Garantizando espacios de inclusión donde los trabajadores se sientan protegidos en su dignidad.
- Si alguna de las partes involucradas o las dos (denunciante y denunciado) piden testigos, se llamarán de manera individual para exponerles el caso y que manifiesten lo que les conste.
- La empresa garantiza que el comité de convivencia sea un espacio de protección a la dignidad humana donde se respeta y se acepta la libertad de expresión, orientación sexual e identidad de género, sin que exista un prejujuamiento sino un ambiente sano y seguro.

**PÁRAGRAFO:** Para los casos que involucren afectación a la libertad sexual y/o presunto acoso sexual no procede gestión de acercamiento entre las partes involucradas, a fin de evitar una posible revictimización, por lo tanto, no procede la citación conjunta ni espacio de dialogo de los trabajadores involucrados de las que trata los numerales 2.1.3. y 3.3. del Reglamento de Convivencia o el documento que lo modifique o reemplace.

## 3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

**3.1. ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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 de este. (Fuente Ley 1010 de 2006).

**3.2. ACOSO SEXUAL:** 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.

**3.3. DENUNCIADO:** Trabajador de TGI respecto a quién se ha interpuesto denuncia por presuntas conductas de intimidación, miedo, terror y angustia.

**3.4. DENUNCIANTE:** Trabajador de TGI quien considera que dentro del contexto de la relación laboral puede estar inmerso en presuntas conductas atentatorias contra su dignidad humana, puede ser cualquier trabajador, independiente de su orientación sexual, libertad sexual, población a la cual pertenezca, creencias o condiciones.

**3.5. COMITÉ DE CONVIVENCIA:** Grupo de personas que actúan en representación de los trabajadores y el empleador con la finalidad de recibir y gestionar las quejas relacionadas por acoso laboral y/o sexual. (Fuente Resolución 652 de 2012).

**4. DESARROLLO DE ACTIVIDADES**

No.	ACTIVIDAD QUÉ	CÓMO / DÓNDE	RESPONSABLE QUIÉN	CONTROLES OPERACIONALES HSEQ	REGISTRO
1	4.1. Reportar situación de presunto acoso Laboral y acoso sexual	Contactar a la línea del Canal Ético (01800-012-54-70) o al correo electrónico del comité de convivencia (comite.convivencia@tgi.com.co) para Exponer situación de presunto acoso laboral y/o sexual, reportando la situación por medio del formato de quejas/denuncias de acoso laboral.	Colaboradores de TGI (DENUNCIANTE) víctima de la conducta	Recepción de la denuncia	Línea ética o correo electrónico Comité de Convivencia • <a href="#">INTERPONER QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O PRESENTAR SUGERENCIAS</a>
2	4.2. Recibir la queja o denuncia a través del redireccionamiento de Línea de Canal ético o correo electrónico	Recibir las quejas/denuncias de presunto acoso laboral y/o sexual.	Comité Convivencia Laboral Transportadora de Gas Internacional	Revisión de la denuncia	Línea ética o correo electrónico Comité de Convivencia • <a href="#">INTERPONER QUEJAS POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O PRESENTAR SUGERENCIAS</a>
3	4.3. Contactar al colaborador	Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 3.3., el Secretario del Comité deberá citar al colaborador denunciante con el fin de requerir información más detallada sobre los hechos denunciados.  Si lo considera pertinente, llamar a testigos, o a la persona o personas involucradas en la queja.  A partir del día siguiente de la recepción de la queja referida en la actividad 4.2., el comité cuenta con 8 días hábiles para contactar al colaborador que interpuso la queja.  No procede llamar a testigos cuando se trate de presunto acoso sexual o afectación de libertad sexual.	Secretario del Comité Convivencia Laboral de la Transportadora de Gas Internacional		Correo Electrónico y/o línea telefónica suministrada
		Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 5.2, el comité deberá definir su competencia, y para tal fin procederá a:  <  1. Analizar la información aportada por el colaborador y determinar si el caso involucra un presunto acoso laboral y/o sexual. 2. Informar al colaborador las instancias legales que dispone para escalar su caso. En particular, si se identifica presunto acoso sexual deberán informar a quien interpuso la queja, que cuenta con la posibilidad de denunciar estos hechos ante la Fiscalía General de la Nación y brindarle acompañamiento. 3. Si hay un caso de presunto acoso			

4	<p><b>4.4.</b> Analizar caso expuesto por el colaborador, definir competencia e informar al denunciante</p>	<p>laboral, La empresa cuenta con mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral establecido en la ley e incorporado en el reglamento interno de trabajo. De esta manera se debe analizar si el caso involucra un incumplimiento disciplinario que amerite su remisión a la Subdirección de Relaciones Laborales (SRL) o la que haga sus veces.</p> <p>4. Determinar si la conducta puesta en conocimiento podría enmarcarse en caso de exclusión debido a raza, identidad sexual o género.</p> <p>Para dar cumplimiento a la revisión de la competencia del Comité, el Comité podrá apoyarse en un profesional experto en la materia, quien podrá dar asistencia técnica y jurídica.</p> <p>Si la conclusión del Comité es que no tiene competencia, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.</p> <p>Si considera que se trata de una posible falta disciplinaria, redireccionará el caso a la Subdirección de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.</p> <p>Si la conclusión es que el asunto encaja dentro de la competencia del Comité, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite.</p> <p>El tiempo de respuesta de esta actividad es de 8 días hábiles, siguientes al contacto con el colaborador que radicó su queja (actividad 4.4.).</p>	<p>Comité Convivencia Laboral de Transportadora de Gas Internacional</p>	<p>Revisión del caso, dejar constancia en el registro</p>	<p>Matriz Comité de Convivencia Laboral y correo electrónico y/o llamada telefónica al número suministrado</p>
5	<p><b>4.5.</b> Iniciar y tramitar Etapa Probatoria</p>	<p>Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 5.2, el comité pasará a la Etapa de Aspectos Probatorios, y para tal fin procederá a:</p> <p>Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</p> <p>Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo conciliatorio entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</p> <p>Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto sujeto activo, que éste es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas y conciliatorias para lograr un buen ambiente laboral en la Empresa.</p> <p>Las citaciones a las partes las realizará el secretario, conforme a lo dispuesto en el numeral 3.3 del Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004).</p> <p>El tiempo de respuesta de la actividad 4.5 y 4.6 es conjuntamente de un término máximo de dos (2) meses.</p> <p>El numeral 4.5. No procede cuando se trate de presunto acoso sexual o afectación de libertad sexual.</p>	<p>Comité Convivencia Laboral de Transportadora de Gas Internacional</p>	<p>Tiempo de respuesta al denunciante</p>	<p>Correo electrónico o llamada telefónica al número suministrado</p>
		<p>Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 5.2, el comité pasará a la Etapa de Recomendaciones, y para tal fin procederá a:</p>			

6	4.6. Brindar recomendaciones y hacer seguimiento	<p>Construir la fórmula conciliatoria o la recomendación que consideren adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa o quien haga sus veces, y en ese orden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular un plan de mejora socializado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.</li> <li>• Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.</li> </ul> <p>En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista se procederá a la actividad 4.7.</p> <p>El tiempo de respuesta de la actividad 4.5 y 4.6 es conjuntamente de un término máximo de <b>dos (2) meses</b>.</p>	Comité Convivencia Laboral Transportadora de Gas Internacional	Tiempo de respuesta al denunciante	Matriz Comité de Convivencia Laboral / correo electrónico
7	4.7. Remitir Queja a Alta Dirección y cerrar el caso	<p>Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 5.2, el comité deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y le informará al trabajador que puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</p>	Comité Convivencia Laboral Transportadora de Gas Internacional	Tiempo de respuesta al denunciante	Matriz Comité de Convivencia Laboral / correo electrónico
8	4.8. Elaborar informes trimestrales	<p>Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 5.2, el comité deberá elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección de la empresa.</p>	Comité Convivencia Laboral Transportadora de Gas Internacional	Tiempo de respuesta al denunciante	Matriz Comité de Convivencia Laboral / correo electrónico / Informe Trimestral

## ANEXOS

[F-GTH-017 Interponer quejas por Acoso Laboral, Acoso Sexual o presentar sugerencias](#)

Versión	Fecha	Razón de la Actualización
1	17/May/2021	<p>Se crea el Sistema de Gestión Integrado el Procedimiento P-GTH-026 Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral y Acoso Sexual, el cual define como objeto definir las actividades que dentro del marco de equipares, se deben desarrollar para dar tratamiento efectivo a las denuncias por presunto acoso laboral o sexual.</p> <p>Las actividades para desarrollar están incluidas dentro del marco de equipares, se deben desarrollar para dar tratamiento efectivo a las denuncias por presunto acoso laboral o sexual.</p>
2	30/Dic/2022	<p>Se actualiza en el Sistema de Gestión Integrado el procedimiento P-GTH-026 Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral, y cuyas modificaciones son:</p> <p>Se modifica el nombre del documento, así:</p> <p>Antes: Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral y Acoso sexual  Ahora: Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral  Se elimina el acoso sexual del procedimiento de gestión de casos ante comité de convivencia.</p> <p>Se modifica la redacción de los siguientes ítems de CONDICIONES GENERALES:</p> <p>Toda queja recibida por presunto acoso laboral debe ser gestionada en los tiempos establecidos del numeral 4 del presente documento, tramitada en sesión del Comité de Convivencia, que de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de TGI se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses. El Comité generará un espacio inclusivo y seguro para todos los trabajadores.</p> <p>El comité de convivencia debe asegurar la confidencialidad del detalle de los hechos en todo momento y, en especial, cuando por la materia del caso o casos requiera presentación ante el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, para conocimiento y recomendaciones, según aplique. Garantizando espacios de inclusión donde los trabajadores se sientan protegidos en su dignidad.</p>

		<p>La empresa garantiza que el comité de convivencia sea un espacio de protección a la dignidad humana donde se respeta y se acepta la libertad de expresión, orientación sexual e identidad de género, sin que exista un prejuizgamiento sino un ambiente sano y seguro.</p> <p>Se incluye párrafo al numeral 2 así: PÁRAGRAFO: Para los casos que involucren afectación a la libertad sexual no procede gestión de acercamiento entre las partes involucradas, a fin de evitar una posible revictimización, por lo tanto, no procede la citación conjunta ni espacio de dialogo de los trabajadores involucrados de las que trata los numerales 2.1.3. y 3.3. del Reglamento de Convivencia o el documento que lo modifique o reemplace.</p> <p>Se actualiza el acápite 4 Desarrollo de actividades, modificando redacción incluyendo referencia al Reglamento de Comité de Convivencia y reemplazando la totalidad de numerales del 4.1 a 4.8.</p>
3	29/May/2023	<p>Se actualiza en el Sistema de Gestión Integrado el procedimiento P-GTH-026 Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral y acoso sexual, y cuyas modificaciones son:</p> <p>Se incluye Declaración en el Objeto.</p> <p>Se incluye en la gestión de casos, el presunto Acoso sexual, tanto en el objeto del documento como en su alcance.</p> <p>Se adiciona en el párrafo del numeral 2 del documento las situaciones de presunto acoso sexual.</p> <p>Se adiciona el numeral 3.2. definiendo el término "Acoso Sexual"</p> <p>Se adiciona en la definición de comité de convivencia del art. 3.5. Gestión de quejas por laboral y/o sexual.</p> <p>Se incluye en el numeral 4, "Desarrollo de Actividades" el acoso sexual, en las distintas actividades, indicando que no procede para la gestión de casos de presunto acoso sexual las actividades 4.3., 4.5., y 4.6.</p>
4	03/Oct/2023	<p>Se actualiza en el Sistema de Gestión Integrado el procedimiento P-GTH-026 Gestión en Casos de Presunto Acoso Laboral y acoso sexual, y cuyas modificaciones son:</p> <p>En actividad 4.3., se incluye: Si lo considera pertinente, llamar a testigos "persona o personas involucradas en la queja".</p> <p>A partir del día siguiente de la recepción de la queja referida en la actividad 4.2., el comité cuenta con 8 días hábiles para contactar al colaborador que interpuso la queja.</p> <p>Se aclara que no procede llamar "a testigos", cuando se trate de presunto acoso sexual o afectación de libertad sexual.</p> <p>En actividad 4.4., se aclara que para dar cumplimiento a la revisión de la competencia del Comité, el Comité podrá apoyarse en un profesional experto en la materia, quien podrá dar asistencia técnica y jurídica.</p> <p>Se establece término para desarrollo de la actividad: El tiempo de respuesta de esta actividad es de 8 días hábiles, siguientes al contacto con el colaborador que radicó su queja (actividad 4.4.).</p> <p>En actividad 4.6. se aclara que en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista se procederá a la actividad 4,7.</p> <p>En actividad 4.7., se ajusta redacción:</p> <p>Conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Comité de Convivencia (R-GTH-004), numeral 5.2, el comité deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y le informará al trabajador que puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.</p>

Elaboró		Revisó		Aprobó	
<b>Nombre:</b>	Valentina del Pilar Zapata Moreno	<b>Nombre:</b>	Eduardo Salcedo Zambrano	<b>Nombre:</b>	Lynda Julie Murillo Gutierrez
<b>Cargo:</b>	Profesional	<b>Cargo:</b>	Subdirector de Relaciones Laborales	<b>Cargo:</b>	Vicepresidente de Talento Humano y Gestión Administrativa
<b>Fecha:</b>	03/Oct/2023	<b>Fecha:</b>	03/Oct/2023	<b>Fecha:</b>	03/Oct/2023