

1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.

La entidad manifiesta su compromiso con la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso, garantizando la protección de la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos fundamentales de todas las personas.

TELEMEDELLÍN adopta una política de cero tolerancias frente al acoso sexual laboral y las violencias basadas en género, comprometiéndose a implementar medidas de prevención, sensibilización, atención, protección, seguimiento y mejora continua que contribuyan a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

2. OBJETIVO.

Prevenir, identificar, atender, proteger y realizar seguimiento a las situaciones de acoso sexual laboral y violencias basadas en género que puedan presentarse en el contexto laboral de TELEMEDELLÍN, garantizando actuaciones oportunas, confidenciales, respetuosas y libres de revictimización.

3. ALCANCE.

Aplica a todas las personas que hagan parte del contexto laboral de TELEMEDELLÍN, independientemente de la naturaleza de su vinculación, incluyendo trabajadores, empleados en misión, contratistas, subcontratistas, practicantes, pasantes, proveedores y demás personas que participen o interactúen en el entorno laboral de la entidad.

Su aplicación se realizará sin discriminación alguna por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, religión, discapacidad, condición social, tipo de vinculación, cargo o cualquier otra condición protegida por la normatividad vigente.

Para efectos de la aplicación de la Ley 2365 de 2024 y demás normas relacionadas con la prevención y atención del acoso sexual laboral y las violencias basadas en género, se entenderá que hacen parte del contexto laboral todas las interacciones desarrolladas en ejercicio de actividades laborales, contractuales, formativas o institucionales, incluyendo aquellas realizadas en espacios físicos o virtuales, eventos institucionales, desplazamientos, capacitaciones o actividades relacionadas con TELEMEDELLÍN.

4. MARCO NORMATIVO.

La presente política se fundamenta en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia.
- Convenio 111 de la OIT.
- Convenio 190 de la OIT.
- Recomendación 206 de la OIT.

- Ley 1257 de 2008.
- Ley 1719 de 2014.
- Ley 1761 de 2015.
- Ley 1752 de 2015.
- Ley 2365 de 2024.
- Resolución 0312 de 2019.
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.
- Sentencia T-140 de 2021.
- Sentencia SP124-2023 de la Corte Suprema de Justicia.
- Demás normas que modifiquen, complementen o sustituyan las anteriores.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Todas las actuaciones derivadas de esta política se desarrollarán bajo los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** Reconocimiento y respeto del valor inherente de todas las personas, garantizando un trato digno, respetuoso y libre de cualquier forma de humillación, violencia o discriminación.
- **Igualdad y no discriminación:** Garantía de igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, sin distinción por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, etnia, edad, discapacidad, religión, condición social o cualquier otra condición protegida por la ley.
- **Enfoque diferencial y de género:** Reconocimiento de las desigualdades estructurales, relaciones de poder y condiciones particulares que pueden afectar de manera diferenciada a determinadas personas o grupos poblacionales, especialmente a las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
- **Confidencialidad:** Garantía de reserva y protección de la información relacionada con las quejas, denuncias y actuaciones adelantadas, salvaguardando la intimidad y los derechos de las personas involucradas.
- **Debida diligencia:** Compromiso institucional de actuar de manera oportuna, efectiva, imparcial y responsable frente a cualquier situación reportada, adoptando las medidas necesarias para prevenir, atender, investigar y corregir las conductas denunciadas.
- **Debido proceso:** Garantía de actuaciones objetivas, imparciales y ajustadas a la normatividad vigente, respetando los derechos de defensa, contradicción y presunción de inocencia de las personas involucradas.
- **Protección contra represalias:** Garantía de protección frente a cualquier acto de intimidación, amenaza, discriminación, desmejora laboral o retaliación derivada de la presentación de una queja, denuncia o participación en el proceso.
- **Cero tolerancias frente a cualquier forma de violencia o acoso:** Compromiso institucional de rechazar, prevenir y sancionar cualquier conducta constitutiva de

acoso laboral, acoso sexual laboral o violencia basada en género, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos.

6. DEFINICIONES.

Para efectos de la presente política, TELEMEDELLÍN adopta las siguientes definiciones:

- **Acoso sexual:** De conformidad con la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, posición laboral, social o económica, y que ocurra una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- **Violencia basada en género:** Se entiende por violencia basada en género cualquier acción u omisión dirigida contra una persona por razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial o simbólico, tanto en el ámbito público como privado. Estas violencias se fundamentan en relaciones desiguales de poder, estereotipos de género y prácticas discriminatorias que afectan principalmente a las mujeres y a las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado, exclusión o restricción basada en razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, discapacidad, nacionalidad, edad, condición social o cualquier otra condición protegida por la ley, que tenga por efecto limitar o afectar el acceso, permanencia o desarrollo en el ámbito laboral.
- **Acoso sexual físico:** Conductas de naturaleza sexual no consentidas que impliquen contacto físico o invasión del espacio personal, tales como manoseos, roces deliberados, acercamientos innecesarios, besos forzados, tocamientos, arrinconamientos o cualquier otro contacto físico no deseado.
- **Acoso sexual verbal:** Expresiones verbales de contenido sexual no deseadas, incluyendo comentarios insinuantes, bromas sexuales, preguntas íntimas, propuestas sexuales, comentarios sobre el cuerpo o apariencia física, silbidos, sonidos sugestivos o expresiones denigrantes relacionadas con la sexualidad.
- **Acoso sexual no verbal:** Conductas no verbales de connotación sexual, tales como miradas lascivas, gestos obscenos, exhibición de imágenes o material sexualmente sugestivo, exhibicionismo o cualquier manifestación visual o corporal no consentida.
- **Acoso sexual virtual o digital:** Cualquier conducta de naturaleza sexual realizada a través de medios digitales o tecnológicos, tales como mensajes, llamadas, correos electrónicos, redes sociales, fotografías, videos o audios con contenido sexual no consentido, hostigamiento virtual o difusión indebida de contenido íntimo.
- **Acoso por razón de género:** Cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona, con el propósito o efecto de

atentar contra su dignidad o generar un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Violencia psicológica o emocional:** Toda acción orientada a degradar, intimidar, controlar, humillar, aislar o afectar emocionalmente a una persona mediante amenazas, insultos, desvalorización, manipulación, intimidación o cualquier conducta que afecte su salud mental y bienestar emocional.
- **Violencia económica o patrimonial:** Cualquier acción orientada a controlar, limitar o afectar los recursos económicos, bienes, ingresos, documentos o patrimonio de una persona, generando dependencia económica o afectación de sus derechos laborales o contractuales.
- **Violencia simbólica:** Conductas, mensajes, imágenes, estereotipos o patrones culturales que reproduzcan discriminación, desigualdad, subordinación o naturalización de las violencias basadas en género.
- **Revictimización:** Cualquier acción u omisión institucional que genere afectaciones adicionales a la presunta víctima durante la atención del caso, mediante cuestionamientos innecesarios, exposición indebida, minimización de los hechos o repetición injustificada del relato.

7. COMITÉ DE GÉNERO Y RUTA DE ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO.

Con el fin de prevenir, identificar y atender oportunamente situaciones relacionadas con acoso sexual laboral y violencias basadas en género, TELEMEDELLÍN contará con un Comité de Género como instancia encargada de promover acciones de prevención, sensibilización, orientación y seguimiento frente a estas situaciones dentro del ámbito laboral, conforme a lo establecido en la normatividad legal vigente aplicable

El Comité de Género será una instancia independiente del Comité de Convivencia Laboral y estará conformado por representantes designados por la entidad de las áreas de Gerencia, Secretaría General, Gestión Humana, Control Interno y demás dependencias que la administración considere pertinentes.

Las quejas podrán ser presentadas a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico institucional: comitedegenero@telemedellin.tv
- Entrega física del Formato de Reporte de Queja de Acoso Sexual o Violencias basadas en Género a cualquiera de los integrantes del Comité de Género
- Manifestación verbal de los hechos ante cualquiera de las personas encargadas de la atención, quienes brindarán un espacio seguro, confidencial y de escucha activa para orientar a la presunta víctima y apoyar el diligenciamiento del formato correspondiente.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
---	--

La recepción de quejas verbales o presenciales deberá realizarse en un entorno que garantice la privacidad, confidencialidad, dignidad y no revictimización de la persona quejosa.

8. COMPROMISOS TRANSVERSALES.

Compromisos institucionales transversales

TELEMEDELLÍN se compromete a:

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.
- Implementar programas obligatorios de formación y sensibilización.
- Incorporar estas acciones dentro del SG-SST.
- Evaluar factores de riesgo psicosocial.
- Garantizar canales de denuncia confidenciales y seguros.
- Adoptar medidas preventivas y de protección.
- Garantizar el debido proceso.
- Remitir los casos a las autoridades competentes cuando corresponda.

9. DIVULGACIÓN

La presente política será:

- Publicada en los medios institucionales de TELEMEDELLÍN.
- Socializada en procesos de inducción y reintroducción.
- Difundida mediante campañas internas de sensibilización.
- Incorporada en contratos, acuerdos y documentos institucionales correspondientes.
- Articulada con el Reglamento Interno de Trabajo y el SG-SST.

10. DERECHOS Y GARANTIAS DE LAS VICTIMAS

TELEMEDELLÍN reconoce y garantiza los derechos de las personas víctimas de acoso sexual laboral y violencias basadas en género, conforme a la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás normatividad aplicable.

Las personas víctimas tendrán derecho a:

- Recibir un trato digno, respetuoso y libre de discriminación.
- Ser escuchadas en un ambiente seguro, confidencial y libre de revictimización.
- La confidencialidad y reserva de la información suministrada durante todo el proceso.

CÓDIGO: MA-GH-SST-13

VERSIÓN: 01

FECHA: 14/07/2026

- Recibir información clara y oportuna sobre las rutas de atención, medidas de protección y actuaciones adelantadas por la entidad.
- Acceder a orientación y acompañamiento psicosocial, emocional y jurídico cuando corresponda.
- Solicitar medidas de protección orientadas a salvaguardar su integridad física, emocional y laboral.
- No ser sometidas a represalias, desmejoras laborales, intimidaciones o afectaciones derivadas de la presentación de la queja o denuncia.
- La protección de su estabilidad laboral reforzada en los términos establecidos en la Ley 2365 de 2024.
- No ser obligadas a confrontarse con la persona presuntamente agresora cuando ello pueda generar afectaciones emocionales o revictimización.
- Acudir a las autoridades competentes y acceder a mecanismos externos de protección y justicia cuando de lugar
- Recibir atención con enfoque de género, diferencial, de derechos humanos y debida diligencia.
- Participar en un proceso imparcial que garantice la protección de sus derechos fundamentales.
- Solicitar traslado temporal, cambio de área o medidas de flexibilización laboral cuando las circunstancias lo requieran y sea procedente.
- Continuar desarrollando sus actividades en un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencia.

TELEMEDELLÍN reafirma su compromiso con la promoción de entornos laborales seguros, inclusivos, equitativos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso, promoviendo el respeto por la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas.

La presente Política de Prevención, Atención y Gestión del Acoso Sexual Laboral y las Violencias Basadas en Género se firma y adopta en Medellín, a los ____ días del mes de _____ de _____

Vanessa Palacio Olayo
Gerente

Los abajo firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del gerente

Elaboró	Aprobó	VoBo
---------	--------	------

CÓDIGO: MA-GH-SST-13
VERSIÓN: 01
FECHA: 14/07/2026



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL LABORAL Y LAS VIOLENCIAS
BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Maria Alejandra Betancur Sánchez
Seguridad y Salud en el Trabajo

Juan Felipe Estrada Restrepo
Jefe Gestión Humana

Jorge Gil
Secretario General