

Política para la prevención y el manejo del Acoso Laboral en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

Septiembre de 2025

1. Presentación

Definir una política efectiva para la PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ORIENTACIÓN a les, las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias y discriminaciones en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, a través de la difusión de los procedimientos de denuncia y los mecanismos de prevención y control, es el propósito del presente documento.

Se buscan establecer medidas preventivas y de control del acoso laboral, acoso sexual y prevención de violencias y discriminaciones mediante la divulgación de los lineamientos y procedimientos implementados dentro de la empresa para garantizar los derechos protegidos por la Ley 1010 de 2006, tal como se mencionan en el artículo 1°: “(...) el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de les, las y los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Reconociendo que el acoso laboral, el acoso sexual, las violencias y discriminaciones son un factor que atenta directamente contra la dignidad humana, afecta la convivencia laboral y tiene repercusiones en la salud mental y física, la confianza y la autoestima de les, las y los trabajadores, se formula la presente política de acoso laboral.

El Ministerio de Trabajo mediante la circular 055 del 4 de septiembre de 2024, ha instado a las empresas a tomar MEDIDAS URGENTES y conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a les, las y los trabajadores en materia de acoso laboral, sexual, prevención de violencias y discriminaciones contra las personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de género diverso.

Lo anterior con base en la ley 2365 del año 2024 la cual protege contra el acoso sexual en el ámbito laboral al obligar a las empresas a adoptar políticas de prevención, atención y sanciones, además de brindar protección a las víctimas y sancionar a los agresores. La ley define el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de una persona, creando un ambiente hostil, y establece mecanismos para denunciar, proteger a la víctima y garantizar su bienestar.

Por último, mediante resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, se derogaron las resoluciones 652 y 1356 de 2012 por los cuales se establecieron los lineamientos para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades

públicas, por lo cual se hace necesario actualizar la política de la entidad a esta nueva reglamentación.

2. Definición de Acoso Laboral

Según la Ley 1010 de 2006, Art. 2°, 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".

Respecto a la definición de acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señaló:

"Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas".

3. Definición de Acoso Sexual

La 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, en el artículo 2 establece el acoso sexual como: *"Artículo 2°. Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por 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, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral".*

Que esta misma normatividad, ordena que al momento de realizar el abordaje de caso de acoso sexual se debe tener presente los enfoques de género, derechos humanos,

interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto número 1710 de 2020.

La resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, establece que en los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la 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", el Comité de Convivencia NO ES EL COMPETENTE, ya que estas conductas NO SON CONCILIABLES. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

4. Alcance de la política

El ámbito de aplicación de la presente política de prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual, violencias y discriminaciones de la empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL cubre e incluye a todos los, las y los trabajadores, empleados, contratistas, proveedores y visitantes de las diferentes sedes, oficinas, bocatomas y plantas de tratamiento de la empresa.

De acuerdo con el párrafo del artículo 6° de la Ley 1010 de 2006: "Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral". En la sentencia T-317 de 2020, la Corte Constitucional estableció que, según la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo, el acoso laboral puede clasificarse en tres modalidades:

- **Acoso vertical descendente:** ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.
- **Acoso vertical ascendente:** se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
- **Acoso horizontal:** se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

5. Modalidades de acoso laboral

De acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

5.1. Maltrato Laboral

- Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, más aún cuando estén asociados a prejuicios de orientación sexual e identificación de género de les, las y los trabajadores.
- Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre. Utilización de palabras soeces con alusión a la orientación sexual o identidad de género de les, las y los trabajadores.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad, más aún cuando estén asociados a prejuicios de orientación sexual e identificación de género de les, las y los trabajadores.

5.2. Persecución Laboral

Toda conducta reiterativa o arbitraria cuyo propósito sea la desmotivación e inducir a la renuncia a través de, por ejemplo:

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

5.3. Entorpecimiento Laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor, como, por ejemplo:

- Privación u ocultamiento de los insumos, documentos o instrumentos necesarios para desarrollar las funciones.
- Destrucción, ocultamiento o pérdida de información, correspondencia o mensajes electrónicos.

5.4. Discriminación Laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual e identificación de género de les, las y los trabajadores.

5.5. Inequidad Laboral

- Asignación de funciones a menosprecio de les, las y los trabajadores, más aún cuando estén asociados a prejuicios de orientación sexual e identificación de género.

5.6. Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor, por ejemplo, a través de la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

6. Conductas que constituyen Acoso Laboral

La ocurrencia repetida y sistemática de cualquiera de las siguientes conductas puede constituir acoso laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias, más aún cuando están asociados a prejuicios por orientación sexual e identidad de género de les, las y los trabajadores.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces con alusión a la orientación sexual o la identidad de género de les, las y los trabajadores.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo, más aún cuando hace referencia a la orientación sexual e identidad de género de la persona.
- Las injustificadas amenazas de despido, expresadas en presencia de les, las y los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo en presencia de les, las y los compañeros de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física y vestimenta, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, 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 empresa.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados 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 o convencionales para pedirlos. Más aún, cuando se justifica este trato discriminatorio por la orientación sexual e identidad de género de la persona trabajadora.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

La Ley 1010 de 2006 establece que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente.

La corte constitucional reconoce en la sentencia SU-67 de 2023 que las personas que se identifican de los sectores sociales LGBTQ+ enfrentan conductas de acoso laboral y discriminación por su orientación sexual e identidad de género diversa, entre las que se encuentran:

- Comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones de género asociadas a estereotipos de género.
- Comentarios o rumores sobre la vida íntima o información privada de las personas trabajadoras.
- Expresiones, señalamientos y narrativas discriminatorias que pueden afectar los derechos de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

Tomando como base la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, se entenderán como algunas expresiones de acoso sexual las siguientes, más aún cuando las personas a las que están dirigidas se identifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTQ+:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

7. Conductas que NO constituyen Acoso Laboral.

El artículo 8° de la Ley 1010 de 2006 define que las siguientes conductas NO constituyen acoso laboral:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral.
- La emisión de memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración cuando sean motivados por necesidades del servicio.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a les, las y los servidores públicos.

8. Responsabilidad en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

La empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL de acuerdo a la resolución 3461 de 2025 acoge los siguientes medidas preventivas y correctivas con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral y ha definido los mecanismos para la prevención de las conductas de acoso laboral de acuerdo a lo establecido en el capítulo XVII del Reglamento Interno de Trabajo resolución 203 del 27 de septiembre de 2023, artículos 88°, 89° y 90°.

Entre las medidas preventivas del acoso laboral están:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de, las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Entre las medidas correctivas del acoso laboral a implementar por el IBAL están entre otras:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica, puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

9. Comités de Convivencia Laboral.

De acuerdo al artículo 91° del Reglamento Interno de Trabajo resolución 203 del 27 de septiembre de 2023 y con base en la resolución 3461 de 2025 del Ministerio de trabajo, se conforma el comité de convivencia laboral, el cual está integrado en forma bipartita, por representantes de les, las y los trabajadores y representantes de la empresa con sus respectivos suplentes los cuales realizarán las siguientes funciones y se establecen los tiempos de atención:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Empresa que afecten la convivencia laboral	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, más, previa justificación escrita. En todo caso el termino, máximo no

Funciones	Tiempos
	podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crearan espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez, se verifique el incumplimiento
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y	Trimestral – Anual

Funciones	Tiempos
recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.	
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de la empresa.

10. Principios para la atención de las quejas y denuncias presentadas al comité:

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

11. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

De acuerdo a la resolución 3641 del 1 de septiembre de 2025 del ministerio de Trabajo, las siguientes son responsabilidades de la ARL

- Llevar a cabo acciones de 'asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

- Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, socialización de las rutas y canalización hacia los servicios de atención a las trabajadoras y trabajadores que lo requieran, en el marco del acompañamiento y apoyo a sus empresas afiliadas.
- Desarrollar acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral y teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros), mediante estrategias de escucha activa y orientación psicológica que contribuyan a la superación de la afectación en salud mental y bienestar de las y los trabajadores de diferentes sectores económicos.

12. Mecanismos de denuncia y procedimiento interno de investigación

De acuerdo a la resolución 0118 del 9 de junio del año 2025, artículo décimo cuarto, se establece el procedimiento interno para conciliar aspectos tratados en el comité de convivencia laboral así:

- 12.1. En la Secretaría Técnica del Comité se recibe por escrito la denuncia (Formato del Sistema Integrado de Gestión SG-R-133 – versión 2) con indicación de la conducta que se considera constituida como acoso laboral, con nombres de las personas que presuntamente realizaron la actuación, fecha en que se originaron los hechos y relación sucinta de los mismos y prueba sumaria de la queja constitutiva de acoso laboral según le, la o el peticionario.
- 12.2. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, los miembros del comité citaran a las partes por separado para ser escuchados.
- 12.3. En caso de que exista ánimo conciliatorio, las partes estarán reunidas en el mismo lugar, advirtiéndole a las mismas el respeto con que deben actuar, e igualmente el uso de la palabra se dará en primer lugar a quien interpuso la queja y seguidamente a la persona contra la cual va dirigida la queja.
- 12.4. Los miembros del comité propiciarán dentro de un ambiente de cordialidad y respeto, las posibles soluciones amigables al conflicto presentado propuestas por las mismas partes encaminado esto a superar las situaciones expuestas.
- 12.5. De presentarse voluntad conciliadora, se firmará un acta de convivencia por las partes y los miembros del comité, dejando específicamente las acciones correctivas que se tomaran por las partes y/o compromisos asumidos en el evento de ser necesario.
- 12.6. De no haber voluntad conciliatoria, el comité lo reflejará igualmente en acta que será suscrita por los miembros del comité y las partes involucradas, con

lo cual la parte supuestamente agraviada quedará en libertad para solicitar intervención del Ministerio Público en aras de buscar solución.

13. Capacitación

La empresa IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, con base en el artículo 90° del Reglamento Interno de Trabajo, resolución 203 de 2023, a través del grupo de gestión humana, el comité de convivencia laboral con el apoyo de la dependencia de comunicaciones adelantará en forma permanente, al menos una vez por semestre, jornadas de divulgación y prevención sobre los temas relacionados con el acoso laboral apostando al mejoramiento continuo de la calidad de vida de les, las y los trabajadores en sus espacios de trabajo dentro de la empresa.

14. Confidencialidad

El comité de convivencia laboral, con base en el artículo 4° de la resolución 118 del 9 de junio de 2025, numerales 2 y 4, mantendrá bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en el ejercicio de sus funciones. De igual manera actuará con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética en el ejercicio de sus funciones.

15. Revisión periódica

La presente política de acoso laboral deberá ser revisada y actualizada por parte de los comités de convivencia laboral cada dos (2) años, al inicio de su respectivo período y deberá contar con el aval de la gerencia de la entidad.

La presente política fue elaborada y aprobada por el Comité de Convivencia Laboral del periodo 2025-2027 elegido mediante resolución 0118 de 2025.

Septiembre de 2025

Comité de Convivencia Laboral IBAL S.A. E.S.P. 2025-2027


JORGE FERNANDO DUQUE C
Secretario Comité
Delegado Empresa



CILIA MARIA BRINEZ
Presidente Comité (encargada)

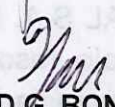


Centros de Atención Personalizada C.A.P.
Calle 15 No. 6 - 38
Carrera 5ta. No. 41 - 16 Local 202 Edificio F25
Sedes Institucionales
Carrera 3 No. 1 - 04 Barrio La Pola
Calle 60 con carrera 5ta. - A edificio CAMI NORTE Barrio La Floresta
Canales de Atención:
116 / (608) 270 8103 / (608) 261 7824 Ibagué - Tolima
Nit. 800.089.809-6


EDGAR FARIDE GALVIS NEIRA
Representante trabajadores


SANDRA MILENA VÉLEZ B
delegada Empresa



CRISTHIAN CAMILO CARBONELL P.
delegado Empresa


HAROLD G. BONILLA MARIN
delegado Empresa


ROBERTO SANTOFIMIO VARÓN
Gerente General IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL

VºBº Jorge Alexander Bohórquez Lozano - Abogado Externo IBAL


OTILIA MARÍA BERNAL
Presidente Comité (trabajadores)


JORGE FERNANDO CUBES C
Secretario Comité
Delegado Empresa