

POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO



POLÍTICA DE ACOSO LABORAL

PROYECTO:

CONTRATO DE CONCESIÓN BAJO EL ESQUEMA DE APP N.003 DE 2022. PROYECTO DE CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE. (CORREDOR SABANA DE TORRES - CURUMANÍ)



INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

TIPO DE DOCUMENTO	POLITICA
NOMBRE DEL DOCUMENTO	POLITICA DE ACOSO LABORAL
CODIFICACIÓN	N. A
FECHA	04/12/2025
VERSIÓN	002

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANGELICA MARIA SANZ ARIZA	GERMAN LOPEZ HERNANDEZ	PAULO CESAR MARIN BALLESTEROS
NOMBRES COMPLETOS		
COORDINADORA GTH	COORDINADOR SGI/CALIDAD	GERENTE DE PROYECTO
CARGOS		
Angelica Sanz.	German Lopez	Paulo Cesar Marin
FIRMAS		
FECHAS		



CONTROL DE VERSIÓN

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
01	ESTRUCTURA DE DOCUMENTO	16/01/2023	A PARTIR DE 16/01/2023
02	SE ADOPTA LO DISPUESTO EN LA RESOLUCIÓN 3461 DE 2025, MEDIANTE EL CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA CONFORMACION DEL COCOLAB Y POLITICA DE TOLERANCIA CERO A REPRESALIAS	04/12/2025	A PARTIR DE 04/12/2025

POLITICA DE ACOSO LABORAL

La **CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S**, adopta lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, mediante el cual se establecen los lineamientos actualizados para la conformación, funcionamiento y competencias del Comité de Convivencia Laboral – COCOLAB, reemplazando las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

La presente política se articula adicionalmente con la Ley 2365 de 2024, la cual establece medidas de prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S cuenta con el Manual de Gestión y Funcionamiento del COCOLAB (MAN-SST-001), el cual desarrolla las funciones, responsabilidades, procedimientos internos, tiempos y reglas de confidencialidad que rigen la actuación del Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025.

Dicho manual es de obligatorio conocimiento y aplicación por parte de todos los miembros del Comité y constituye el marco operativo para la atención de los casos relacionados con convivencia laboral.

PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO CONTRA LAS REPRESALIAS:

La organización aplica de manera estricta dicha política, la cual garantiza que ninguna persona será objeto de sanciones, discriminación, afectación de sus condiciones laborales o cualquier acción adversa por presentar de buena fe una queja, denuncia o PQRS relacionada con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o conductas contrarias a la convivencia. Cualquier acto de represalia constituye una falta grave y podrá acarrear medidas disciplinarias de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S dispone del **Mecanismo Interno de PQRS (PRO-GTH-003)**, mediante el cual los trabajadores pueden presentar peticiones, quejas, reclamos y sugerencias de forma identificada o anónima, a través de los canales oficiales dispuestos



VERSIÓN: 02

FECHA: 04/12/2025

La sana convivencia y las buenas relaciones interpersonales hacen parte de los pilares fundamentales de **La CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S**, quien se compromete a destinar los recursos necesarios para favorecer la convivencia laboral en cada uno de los ambientes de trabajo promoviendo y favoreciendo conductas que fortalezcan el trabajo en condiciones dignas, justas, respetuosas; que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo

La CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S, se compromete a prevenir, gestionar y mantener el cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según Resolución 734 de 2006, Resolución 2646 de 2008 Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

La CONCESIÓN VIAL AUTOPISTA DEL RIO GRANDE S.A.S, fortalecerá un ambiente de trabajo sano, seguro y saludable, basados en

POLITICA DE ACOSO LABORAL

garantizando la atención oportuna, imparcial y sin represalias. Cuando la PQRS esté relacionada con posibles conductas de acoso laboral, se remitirá el caso al COCOLAB para su gestión preventiva y conciliatoria, de acuerdo con los tiempos establecidos por la Resolución 3461 de 2025. En los casos de acoso sexual o violencia basada en género, conforme a la Ley 2365 de 2024, el COCOLAB no interviene, y se activan las rutas internas y externas correspondientes.

prácticas que promueven una cultura fundamentada en valores corporativos, previniendo el acoso laboral, y garantizando un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se pueden considerar hostigamiento, cohesión o alteración y que pudiesen afectar la salud mental en los trabajadores.