1. POLÍTICA

RTVC Sistema de Medios Públicos del Estado Colombiano, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 , y con el propósito de promover espacios de trabajo seguros y libres de acoso, violencia y discriminación, reconoce que el acoso laboral impacta de manera significativa el clima organizacional, la productividad y la salud de los servidores públicos, contratistas, practicantes, aprendices, proveedores y demás personas vinculadas directa o indirectamente con la entidad. En consecuencia, adopta la presente política como un marco de lineamientos orientado a prevenir, identificar, intervenir y controlar las conductas de acoso laboral y otras formas de violencia en el entorno de trabajo, fomentando un ambiente laboral sano, respetuoso e inclusivo.

La entidad reafirma su compromiso con la creación de espacios seguros y equitativos, garantizando la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo. Se promueve una cultura basada en el diálogo, la empatía y la corresponsabilidad.

2. ALCANCE

Esta política es de obligatorio cumplimiento y aplica a los servidores públicos, contratistas, practicantes, aprendices, proveedores y demás personas vinculadas directa o indirectamente con RTVC.

3. MARCO NORMATIVO

Norma	Definición
Constitución Política de 1991 articulo 25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
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.
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Ley 2528 de 2025	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la Violencia y el Acoso - número 190", adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.
Resolución No. 3461 de 2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del

Norma	Definición
	Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
Circular 055 de 2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Circular 0076 de 2025	Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado – aplicación de la ley 2365 de 2024
Circular 006 de 2025	Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral

4. GLOSARIO

Término	Definición
Acoso laboral	Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia o desmotivación laboral.
Administradora de Riesgos Laborales - ARL	Entidad (pública o privada) encargada de prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Ambiente Laboral	Condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que se desarrolla el trabajo.
Clima laboral	Percepción que tienen las personas sobre las condiciones y ambiente de trabajo dentro de la entidad.
Comité de Convivencia Laboral	Instancia encargada de recibir, analizar y gestionar las quejas relacionadas con presunto acoso laboral, promoviendo soluciones conciliadas y preventivas.
Comunicación asertiva	Capacidad de expresar ideas, opiniones y necesidades de manera clara, respetuosa y empática.
Confidencialidad	Principio mediante el cual se protege la privacidad y reserva de la información relacionada con las situaciones tratadas en el marco de la convivencia laboral.
Convivencia laboral	Condiciones y relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia, la comunicación y la cooperación dentro del entorno laboral.
Dignidad	Es el valor inherente que tiene toda persona por el simple hecho de ser humana, que implica respeto, trato justo y reconocimiento de sus derechos en cualquier entorno, incluido el laboral.
Enfoque de género	Perspectiva que reconoce las diferencias y desigualdades entre las personas, promoviendo condiciones de equidad y no discriminación.
Igualdad	Es el principio que establece que todas las personas deben recibir el mismo trato, oportunidades y derechos, sin discriminación por razones personales, sociales o culturales.

Término	Definición
Imparcialidad	Es el principio de actuar con objetividad, justicia y sin favoritismos, tomando decisiones basadas en hechos y normas, y no en intereses personales, prejuicios o preferencias.
Intimidad	Es el derecho que tiene toda persona a proteger su vida personal, privada y familiar, evitando que otros accedan, divulguen o interfieran en aspectos que no desea compartir.
No Discriminación	Es el principio que garantiza que ninguna persona sea tratada de manera desfavorable o injusta por razones como su género, edad, raza, origen, religión, orientación, condición de salud u otras características personales.
Respeto	Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a una persona pensar, sentir y actuar de manera equilibrada, adaptarse a las situaciones de la vida y relacionarse adecuadamente con los demás.
Riesgo psicosocial	Condiciones presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, física o social de las personas trabajadoras.
Salud Mental	Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a una persona pensar, sentir y actuar de manera equilibrada, adaptarse a las situaciones de la vida y relacionarse adecuadamente con los demás.
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG - SST	Conjunto de políticas, procesos y prácticas que deben implementar las empresas para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores, identificando, evaluando y controlando los riesgos laborales.
Violencia laboral	Toda acción, conducta o comportamiento que atente contra la dignidad, integridad física, psicológica o emocional de una persona en el entorno laboral.[1]

5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

5.1. Objetivo

Esta política tiene como propósito promover la convivencia armónica y un entorno laboral sano, seguro y respetuoso, garantizando la dignidad humana, la intimidad, la salud mental y el respeto por todas las personas en el ámbito laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Su implementación se fundamenta en principios de confidencialidad, imparcialidad, igualdad, no discriminación, enfoque de género y corresponsabilidad, fomentando una cultura organizacional basada en el diálogo, la empatía, la cooperación y el respeto mutuo, orientada a la prevención, atención y erradicación del acoso, la violencia y la discriminación en el trabajo.

[1] Las definiciones contenidas en el presente glosario se adoptan con fundamento en la normatividad nacional vigente en materia de acoso laboral, convivencia laboral, riesgos psicosociales y seguridad y salud en el trabajo, así como en lineamientos técnicos expedidos por el Ministerio del Trabajo.

5.2. Lineamientos de conducta

Todos los servidores públicos, contratistas, practicantes, aprendices, proveedores y demás personas vinculadas directa o indirectamente con RTVC, deben regirse por los siguientes principios:

- Comportamiento Respetuoso: Actuar de manera cortés y respetuosa con todos los compañeros, independientemente de su categoría o situación contractual.
- Comunicación Asertiva: Realizar los esfuerzos necesarios para prevenir o resolver conflictos mediante una comunicación franca y respetuosa.
- Colaboración: Demostrar disposición para trabajar en equipo, apoyarse mutuamente y compartir conocimientos.
- Equidad y justicia: Dar un trato imparcial, sin discriminación ni favoritismos.
- Responsabilidad: Cumplir con los compromisos y asunción de las consecuencias de las propias acciones.
- Rechazo a la Violencia: Promover conductas basadas en el respeto, el diálogo, la dignidad humana y la resolución pacífica de los conflictos, así como prevenir y denunciar prácticas que vulneren los derechos, la integridad y el bienestar de las personas en el entorno de trabajo.
- Tolerancia y manejo constructivo del conflicto: Aceptar las diferencias y buscar soluciones dialogadas.

5.3. Medidas preventivas y formativas

Para asegurar un entorno saludable, RTVC implementará:

- Capacitaciones: Atendiendo las temáticas de, comunicación asertiva, resolución temprana de conflictos y formación a líderes y jefaturas en liderazgo ético y trato respetuoso.
- Actividades de integración: Atendiendo las dinámicas de equipo, jornadas de bienestar y actividades colaborativas que fortalezcan la confianza y el sentido de pertenencia.
- Protocolos claros y socializados: Difusión permanente de Manual de Convivencia, políticas, procedimientos y canales confidenciales para reportar conflictos.
- Acompañamiento psicosocial: Acceso a orientación psicológica o coaching cuando se identifiquen tensiones recurrentes.
- Evaluaciones de clima laboral: Encuestas periódicas para detectar riesgos psicosociales y oportunidades de mejora.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Administradora de Riesgos Laborales

Brindar asesoría técnica y acompañamiento en la prevención del riesgo psicosocial.

Colaboradores

Mantener conductas respetuosas, participar en las actividades y reportar situaciones que afecten la convivencia.

Comité de Convivencia Laboral

Recibir, analizar y gestionar las quejas, promoviendo soluciones conciliadas y seguimiento.

Coordinación de Gestión de Talento Humano

Promover y formular actividades dirigidas a prevenir los conflictos en el entorno laboral y prestar apoyo al comité de convivencia Laboral

Empleador

Formular, divulgar y hacer seguimiento a la política, asignando los recursos necesarios.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Identificar los riesgos psicosociales y adelantar las gestiones necesarias para mitigar los mismos.

7. MECANISMOS DE ATENCIÓN

Las situaciones de presunto acoso laboral serán atendidas a través del Comité de Convivencia Laboral, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la imparcialidad y la oportunidad en la gestión,

8. SEGUIMIENTO Y SOCIALIZACIÓN

La presente política será revisada al menos una vez al año para determinar su ajuste o mantenimiento, asegurando que se atempere a las normas nacionales vigentes. El control se realizará bajo las líneas de defensa del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

9. VIGENCIA

La presente Política fue aprobada en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 25 de junio de 2026 y estará vigente hasta que se emita una nueva versión de acuerdo con los cambios normativos sobre el asunto.

10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Área productora	Fecha de Publicación
1	Creación de Documento	Coordinación de Gestión del Talento Humano	25/06/2026
	Se realiza nuevamente el cargue del documento, se ajusta el código de acuerdo con la parametrización de SUITE VISIÓN, se incluye, control de cambios, así mismo dando cumplimiento a los lineamientos del manual de marca. V2 y la Guía de Administración de Información Documentada SIG.	Coordinación de Planeación	05/10/2026

11. ELABORÓ, REVISÓ, APROBÓ

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombres y Apellidos	Liz Carolina González Fontalvo Nelsy Carolina Fonnegra Díaz	Lina Lucía Leiva Nataly Romero Valbuena Rosa María Bohorquez Ortegón	Quintiliano Pineda Cespedes.
Cargo/Rol	Contratistas Profesionales Gestión del Talento Humano	Coordinadora Gestión del Talento Humano Contratista Gestión del Talento Humano Contratista Subgerencia de Soporte Corporativo	Subgerente de Soporte Corporativo