

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y REPRESALIAS

HOTEL TIUNA S.A.S.

1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

HOTEL TIUNA S.A.S. adopta una política de cero tolerancia frente a la discriminación, la violencia, el acoso y las represalias en el mundo del trabajo. Toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades en un entorno digno, seguro, respetuoso e inclusivo, sin importar su modalidad de vinculación, cargo, área, origen o condición personal.

2. OBJETIVO

Prevenir, detectar, atender y corregir actos de discriminación, violencia y represalia; garantizar canales accesibles y confidenciales; proteger a quienes reporten de buena fe; y promover igualdad real en selección, contratación, remuneración, capacitación, ascenso, asignación de funciones, evaluación y terminación contractual.

3. ALCANCE

Aplica a aspirantes, trabajadores, aprendices, practicantes, trabajadores en misión, contratistas, proveedores, clientes y terceros vinculados directa o indirectamente con el trabajo. Comprende instalaciones, establecimientos, bodegas, rutas, vehículos, viajes, eventos, capacitaciones, comunicaciones digitales, teletrabajo y cualquier espacio relacionado con las obligaciones laborales.

4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia; Código Sustantivo del Trabajo; Ley 1010 de 2006; Ley 1257 de 2008; Ley 2365 de 2024; Ley 2466 de 2025; Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo; Reglamento Interno de Trabajo de HOTEL TIUNA S.A.S., versión 2026; y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

5. CATEGORÍAS PROTEGIDAS

Se prohíbe todo trato desfavorable injustificado por sexo, características sexuales, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, lactancia, responsabilidades familiares, raza, color, etnia, origen nacional o territorial, condición migratoria, idioma, edad, discapacidad, estado de salud, condición socioeconómica, religión, credo, opinión política, afiliación sindical, estado civil, condición de víctima, antecedentes legalmente irrelevantes o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS

- Excluir o limitar oportunidades sin razón objetiva y proporcional.
- Solicitar datos o pruebas prohibidas o ajenas a la aptitud laboral.
- Pagar de manera desigual por razones discriminatorias.
- Negar ajustes razonables a personas con discapacidad cuando sean procedentes.
- Asignar labores incompatibles con restricciones médicas o desmejorar por embarazo.
- Proferir insultos, amenazas, burlas, estereotipos, comentarios racistas, sexistas, homofóbicos, capacitistas o degradantes.
- Ejercer violencia física, psicológica, sexual, económica o digital.

- Difundir información personal o sensible para exponer, intimidar o desacreditar.
- Permitir hostigamientos de clientes, proveedores o terceros sin adoptar medidas razonables.
- Retaliar contra quien denuncie, rinda testimonio, solicite ajustes o ejerza derechos.

7. IGUALDAD EN EL CICLO LABORAL

- Selección: perfiles y criterios objetivos; entrevistas respetuosas; prohibición de preguntas discriminatorias.
- Contratación: igualdad de condiciones para trabajo de igual valor y documentación legalmente necesaria.
- Asignación y evaluación: funciones, turnos, metas y evaluaciones basadas en criterios verificables.
- Capacitación y promoción: acceso sin barreras discriminatorias.
- Remuneración: valoración objetiva de cargos y prohibición de brechas injustificadas.
- Terminación: decisiones fundadas, no retaliatorias y sujetas a estabilidad reforzada y debido proceso.

8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

La empresa evaluará riesgos asociados con atención al público, manejo de dinero, rutas, transporte, turnos, jerarquías, comunicaciones y terceros. Adoptará formación, supervisión, protocolos de seguridad, medidas organizacionales y canales de ayuda. Las jefaturas deberán intervenir oportunamente ante agresiones, humillaciones o amenazas, sin minimizar los hechos ni responsabilizar a la persona afectada.

9. CANALES DE REPORTE

- Talento Humano.
- Gerencia o representante legal.
- Comité de Convivencia, únicamente para situaciones de posible acoso laboral dentro de su competencia preventiva.
- Canal físico o electrónico institucional divulgado por la empresa.
- Autoridades administrativas, judiciales o penales competentes, sin obligación de agotar previamente la ruta interna.

10. RUTAS DIFERENCIADAS

- Acoso laboral: procedimiento preventivo del Comité de Convivencia.
- Acoso sexual o violencia de género: ruta especial de Talento Humano o alta dirección; no conciliable ante el Comité.
- Falta disciplinaria: procedimiento disciplinario con debido proceso.
- Amenaza, agresión o delito: activación inmediata de seguridad, emergencias y autoridades.
- Discriminación en selección, remuneración, asignación o terminación: verificación por Talento Humano y asesoría jurídica, con medidas correctivas.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Confidencialidad y acceso restringido.
- Ajustes de turnos, canales, ubicación o supervisión, sin desmejora.
- Evitar contacto innecesario entre personas involucradas.
- Atención de emergencias y orientación a servicios médicos, psicológicos o jurídicos.
- Protección de testigos.
- Preservación de pruebas.
- Seguimiento para detectar represalias.

12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíbe despedir, amenazar, desmejorar, trasladar punitivamente, excluir, hostigar, reducir turnos u oportunidades, alterar evaluaciones o ejercer presión contra quien presente una queja de buena fe, sea víctima, testigo, acompañante o colabore con una actuación. Toda decisión adversa cercana a un reporte deberá ser revisada para verificar que exista una causa objetiva, demostrable y ajena a la denuncia. En casos de acoso sexual se aplicarán además las garantías especiales de la Ley 2365 de 2024.

13. DEBIDO PROCESO

Las personas señaladas tendrán derecho a conocer los hechos, acceder y controvertir las pruebas, presentar su versión y recibir una decisión imparcial. La protección preventiva de una posible víctima no equivale a declarar responsabilidad. No se tolerarán denuncias deliberadamente falsas; cualquier evaluación de mala fe requerirá prueba suficiente y procedimiento disciplinario, sin desalentar reportes honestos.

14. RESPONSABILIDADES

- Alta dirección: liderar la política, asignar recursos y exigir su cumplimiento.
- Talento Humano: administrar canales, activar rutas, proteger a las partes y documentar acciones.
- Jefaturas: prevenir, corregir tempranamente, reportar y abstenerse de retaliar.
- Comité de Convivencia: ejercer su función preventiva frente al acoso laboral.
- Trabajadores y terceros: respetar la política, reportar de buena fe y colaborar con las medidas.

15. SOCIALIZACIÓN, MONITOREO Y MEJORA

- Publicación en medios internos accesibles.
- Inclusión en inducción y reinducción.
- Capacitación anual y específica para jefaturas.
- Registro anonimizado de reportes, medidas y resultados.
- Evaluación periódica de brechas, incidentes y efectividad de canales.
- Revisión anual o cuando cambie la normativa.

16. CONSECUENCIAS

Las conductas que constituyan faltas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo serán objeto del procedimiento disciplinario correspondiente. La empresa también podrá adoptar medidas contractuales frente a terceros y reportar hechos a las autoridades cuando exista deber legal o solicitud de la persona afectada. Ninguna sanción se impondrá sin debido proceso.

17. COMPROMISO DE LA EMPRESA

HOTEL TIUNA S.A.S. se compromete a no limitar esta política a una declaración formal: mantendrá canales operativos, trazabilidad, formación, medidas de protección, análisis de riesgos, acciones correctivas y evidencia de seguimiento.

18. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobación
1	Abril de 2026	Emisión inicial concordada con los artículos 38 a 45	Representante Legal

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobación
		del RIT y legislación vigente.	

REPRESENTANTE LEGAL
HOTEL TIUNA S.A.S.

RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO