



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

CÓDIGO: A-GTH-POL-004

Versión: 1.0

Fecha de aprobación: 26/06/2025

San José del Guaviare

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	2 de 8

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. DECLARACIÓN DE COMPROMISO	4
5. RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA.....	5
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA.....	7
8.1. SEGUIMIENTO.....	7
8.2. EVALUACIÓN.....	7
9. CONTROL DE CAMBIOS	8

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	3 de 8

1. INTRODUCCIÓN

Que de acuerdo con la 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, en su Artículo 1.

Que de acuerdo a la circular 026 de 2023, por la cual se adoptan medidas para la prevención y atención del Acoso Laboral y Sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Que de acuerdo 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.

De conformidad con la Ley y para efectos de esta política se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando:

- Se realice en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Tiene lugar donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada, donde se toma descanso o donde se come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación (capacitaciones).
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	4 de 8

2. OBJETIVO

Promover un lugar de trabajo sano, inclusivo y respetuoso al prevenir y resolver de inmediato cualquier acto de acoso laboral, sexual, o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+. Además, tiene por objeto ayudar a mantener un ambiente de trabajo positivo en el cual todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Estableciendo actividades tendientes a la prevención, mitigación, atención, orientación y protección generando conciencia colectiva de sana convivencia.

3. ALCANCE

La presente Política aplica para las personas que laboran en ENERGUAVIARE S.A E.S.P. independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

4. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 en el ARTÍCULO 2. acoso laboral se entiende como 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.

Con el propósito de asegurar que todos los trabajadores y proveedores de ENERGUAVIARE S.A E.S.P., tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de manera contundente el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

ENERGUAVIARE S.A E.S.P., consiente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para mantener y mejorar la salud mental, se compromete a brindar un lugar de trabajo en el que todas las personas que hacen parte de la empresa sean tratadas con dignidad y respeto, para cumplir con sus funciones en un ambiente en el que no haya ningún tipo de acoso, ni discriminación en razón a género, creencia política, religiosa, sexual o cualquier otro tipo de ideología de nuestros trabajadores y proveedores.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	5 de 8

ENERGUAVIARE S.A E.S.P., se compromete a organizar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento de acoso laboral, sexual, o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+ a salva guardar la información que sea recolectada y a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno a la presente política dentro del comité de convivencia laboral.

El incumplimiento a la presente política constituye una falta grave a las obligaciones laborales del trabajador de conformidad con lo establecido por los numerales 4º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y por lo mismo, la UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes o cualquier decisión legal, previa garantía del debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de las medidas y/o sanciones administrativas a las que haya lugar según la Ley 101 O de 2006, Ley 2365 de 2024 y circular 026 de 2023

5. RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

- **Capacitación y sensibilización:** Energuaviare S.A E.S.P. se compromete a ofrecer programas de capacitación periódicos para sensibilizar a todos los colaboradores sobre el acoso sexual en el contexto laboral y cómo prevenirlo.
- **Canal de denuncias:** Energuaviare S.A E.S.P. establece el canal de denuncias como el sistema de denuncias, accesible y seguro, para que los empleados puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias.
- **Socialización quejas y denuncias:** Energuaviare S.A E.S.P. publicara semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y privacidad de las partes.
- **Actos de censura:** Energuaviare S.A E.S.P. se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual en el contexto laboral y ejecutar actos de revictimización.
- **Protección y garantías de la víctima:** Durante todo el proceso de investigación, la empresa adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	6 de 8

- **Entrega de información:** Energuaviare S.A E.S.P. informara a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- **Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** Energuaviare S.A E.S.P. remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- **Auditorías para denunciar el acoso sexual:** Energuaviare S.A E.S.P. realizará auditorías internas para garantizar que los procedimientos sean seguidos adecuadamente y que todos los empleados tengan conocimiento de esta política.

6. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL

1. **Notificación inicial:** Cualquier persona que haya sufrido acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento del mismo, con consentimiento y/o autorización previa de la víctima, podrá presentar una queja ante la Empresa, a través del canal de denuncia habilitado por ENERGUAVIARE S.A E.S.P., estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
2. **Recepción y registro de la denuncia:** Energuaviare S.A E.S.P. recibirá la denuncia, garantizando que todas sean recibidas, registradas y mantenidas confidencialmente.
3. **Entrega de información:** Energuaviare S.A E.S.P. informará a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
4. **Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** Energuaviare S.A E.S.P. remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación., a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. **Solicitud apoyo ARL:** Energuaviare S.A E.S.P. solicitara acompañamiento psicológico a la administradora de riesgos laborales a petición de la persona que denuncie un caso de acoso sexual.
6. **Medidas de resguardo:** Energuaviare S.A E.S.P. adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional. Se evaluarán posibles medidas de protección, como reasignación de funciones, cambios de puesto de trabajo y/o de jornada laboral o asignación de trabajo a distancia (remoto, en casa o teletrabajo).
7. **Procedimiento y tramite:** Para tales efectos, toda denuncia de acoso sexual en el contexto laboral presentada a través del canal de denuncias seguirá el procedimiento

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	7 de 8

establecido por Energuaviare S.A E.S.P. para la recepción y trámite de quejas por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

8.1. SEGUIMIENTO

En el marco de autoevaluación empresarial le corresponde al líder del proceso de Gestión de Talento Humano realizar el seguimiento al cumplimiento de la política y reportar el resultado en el informe de autoevaluación de la gestión de la vigencia, a la oficina de dirección de planeación de la empresa.

8.2. EVALUACIÓN

Le corresponde al jefe de control interno de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. en el desarrollo de la evaluación independiente verificar el cumplimiento de la política y de su impacto de gestión y los resultados empresariales. Una vez verificado al comité de gestión y control de la empresa.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código:	A-GTH-POL-004
		Fecha de aprobación:	26/06/2025
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Versión:	1.0
		Página:	8 de 8

9. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
1	26/06/2025	Creación del documento	Acta N°6 del Comité de Control y Gestión del 2025.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FIRMA	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
	ORIGINAL FIRMADO		
NOMBRE	ALVIS ARLEY ROMERO PEREZ	MARLON YOHAN LÓPEZ SÁNCHEZ	CRISTIAN ANDREY PINTO LOZANO
	GLORIA PATRICIA ARROYABE ROLDAN	EIDI YULIANA PEÑA LEÓN	
CARGO	Profesional 01 SISO	Director de Planeación	Gerente
	Profesional 02 Gestión Talento Humano	Profesional 01 Gestión de Calidad	