




PROCESO	Dirección estratégica
DOCUMENTO	Política Prevención del Acoso Laboral Sexual
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	EP-DIR-POL-05

VERSIÓN	REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00	00	2025-07-23	Creación del documento
01	01	2025-08-22	Se adiciona la Ley 2523 del 2025 (Convenio 190 OIT) sobre la violencia y el acoso en el trabajo
01	02	2025-12-12	Revisión de la Política como ejercicio de la Revisión por la Alta Dirección con ausencia de cambios

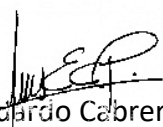
	ELABORADO – ACTUALIZADO	REVISADO	APROBADO
NOMBRES Y APELLIDOS	Flavio Parra	Camila Sandoval	Luis Cabrera
CARGO	Representante de la Dirección	Responsable del SGI	Gerente general
FIRMA			

	PROCESO DIRECCIÓN ESTRATEGICA		
	POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL EP-DIR-POL-05	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 2025-08-22	
		VERSIÓN: 01	PÁGINA 2 DE 2

ENGIPETROL COLOMBIA SAS, en cumplimiento de su compromiso con la excelencia operativa y la protección de los derechos fundamentales de sus colaboradores, contratistas y aliados, adopta la presente política de "Cero Tolerancia" frente al acoso sexual y las violencias basadas en género. Esta directriz se fundamenta estrictamente en el marco legal vigente, integrando la Ley 2365 de 2024, el Decreto Reglamentario 405 de 2025 , y el Convenio 190 de la OIT (Ley 2528 de 2025) . La organización declara que el acoso sexual es una conducta inaceptable que atenta contra la dignidad humana y, por tanto, la empresa asume formalmente los siguientes compromisos:

- Asegurar que ningún caso de acoso sexual sea sometido a procesos de mediación o enfrentamiento entre las partes, siguiendo una ruta diferenciada y técnica que proteja la integridad emocional de la víctima en todo momento.
- Implementar medidas protectoras en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, a partir de la recepción de un reporte, asegurando que dichas medidas no afecten el salario ni la estabilidad laboral de la persona involucrada
- Blindar a denunciantes y testigos contra cualquier acto de hostigamiento, despido o desmejora de condiciones laborales, bajo el régimen de protección y sanciones económicas establecidas en el Decreto 405 de 2025.
- Operatividad del Comité Azul y Canal de Denuncia. Mantener un canal de reporte confidencial y un Equipo de Respuesta Interdisciplinario capacitado para la valoración técnica de las quejas, la cadena de custodia de pruebas y la remisión oportuna ante la Fiscalía, el Ministerio del Trabajo y las entidades de salud.
- Extender la vigilancia y sanción de conductas de acoso a medios de comunicación electrónica, y actividades de la empresa, en línea con los estándares internacionales de la OIT.
- Cumplir con la obligación de reportar semestralmente de manera anonimizada los indicadores de violencia de género ante el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige), en la cartelera que la empresa designe.
- Desarrollar campañas sobre igualdad de género, roles de género positivos y prevención de la discriminación de género, asegurando la eliminación de cualquier sesgo discriminatorio en la operación.

La alta gerencia de ENGIPETROL COLOMBIA SAS liderará la ejecución de esta política, asegurando que el entorno laboral sea un espacio de respeto mutuo, seguridad integral y justicia para todo el personal vinculado a nuestra organización.


 Luis Eduardo Cabrera Polo
 Gerente General
 Pa. 1711699072