





PROCESO	Dirección estratégica
DOCUMENTO	Política de Prevención de acoso laboral
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	EP-DIR-POL-03

VERSIÓN	REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00	00	2021-01-25	Creación del documento
01	01	2021-06-24	<ul style="list-style-type: none"> • Se modifica el término “Departamento” por “Proceso” • Se realiza actualización de abreviaturas o siglas de los diferentes procesos y documentos de ENGIPETROL COLOMBIA S.A • Parámetros del encabezado: <ul style="list-style-type: none"> ✓ El término “Fecha”, “Actualización” o “Fecha de elaboración” se modifica por el término “Fecha de actualización”. ✓ La nomenclatura de la página cambia a la terminología “Página 1 de X”
02	02	2021-10-16	Se incluye en la portada del documento el ítem “Revisión” y se eliminan los parámetros de fechas de: Elaborado, revisado, y aprobado unificando la información en el consolidado de versión, revisión, fecha y descripción de acuerdo a la naturaleza de la información.
02	03	2022-01-26	Se realiza la revisión anual de la Política de Prevención de acoso laboral
02	04	2023-01-10	Se realiza la revisión anual de la Política de Prevención de acoso laboral
03	03	30-06-2023	<p>1. Se valida la Política conforme a los lineamientos de la Circular 026 del 2023.</p> <p>Se involucra el <i>EP-QHSE-PTL-03 Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y/o la discriminación de género en el ámbito laboral</i></p>

	PROCESO DIRECCIÓN ESTRATÉGICA		
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EP-DIR-POL-03		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 2025-09-03
			VERSIÓN: 05

03	04	2024-08-12	Se realiza la inclusión de cargo en la portada del presente documento de acuerdo al EP-QHSE-PRO-01 Procedimiento de Información Documentada a Conservar y a Mantener
04	05	2024-09-10	Se realiza la actualización y revisión acorde a la Circular 055 del 2024 reiterando el compromiso para la identificación y atención del acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
04	05	2024-12-10	Se realiza la revisión anual de la Política con ausencia de cambios
05	06	2025-09-03	<ul style="list-style-type: none"> Se incluye la Resolución 3461 de 2025 derogando las resoluciones 652 y 1356 del 2012 Se actualizan los compromisos de acuerdo a la Resolución 3461 de 2025 y su integración con los demás requisitos normativos: Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008, Circular 026 de 2023, y Circular 055 de 2024

	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 ESTRATÉGICA	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EP-DIR-POL-03	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 2025-09-03
		VERSIÓN: 05 PÁGINA 3 DE 3

ENGIPETROL COLOMBIA S.A.S., en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024, y la Resolución 3461 de 2025, la organización reconoce que el acoso laboral, la discriminación y las conductas de hostigamiento afectan la dignidad humana, la salud mental, el clima y el desempeño laboral, en especial cuando éstas conductas se relacionan con características personales como la orientación sexual, identidad o expresión de género, personas de los sectores sociales LGBTQ+, por lo cual se compromete a:

- Prevenir, identificar, intervenir y hacer seguimiento a las situaciones que puedan configurarse como acoso laboral, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad, la inclusión y la comunicación asertiva
- Rechazar el acoso laboral y cualquier conducta de hostigamiento o discriminación, incluidas aquellas motivadas por la orientación sexual, identidad o expresión de género, sin importar el cargo o jerarquía de quien incurra en ellas.
- Garantizar a los trabajadores un entorno laboral libre de maltrato, persecución, discriminación y cualquier forma de hostigamiento, incluidas las conductas basadas en la orientación sexual, identidad o expresión de género, conforme a la Ley 1010 de 2006.
- Implementar medidas de prevención, sensibilización, orientación y atención temprana frente a conductas de acoso laboral, hostigamiento y discriminación, promoviendo entornos laborales seguros, respeto por la diversidad, y protección de la salud mental,
- Garantizar los recursos humanos, técnicos y administrativos necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

Esta política tiene alcance a todos los trabajadores, contratistas, subcontratistas, aprendices y demás personas que desarrollen actividades en nombre de **ENGIPETROL COLOMBIA S.A.S.**, independientemente de su modalidad de vinculación. El incumplimiento de esta política se sanciona según lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo de **ENGIPETROL COLOMBIA S.A.S.**, y demás normativas referenciadas en la presente.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.



Luis Eduardo Cabrera Polo
Pa. 1711699072