



NIT: 822.001.883-3

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SAN JOSE DEL
GUAVIARE

POLÍTICA DE PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL

SAN JOSE DEL GUAVIARE,2025



Contenido

1. PRESENTACIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE	3
4. NORMATIVIDAD	3
5. DEFINICION	4
6. CONDUCTAS QUE PODRIAN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL LABORAL....	4
7. DECLARACION DE LA POLITICA	6
8. MEDIDAS DE PREVENCION	8
9. CANALES DE COMUNICACION.....	8
10. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCION DE DENUNCIA Y INVESTIGACION	10

		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Política De Prevención Del Acoso Sexual	Código: SST-PA-PO02-01
			Versión:01
			Fecha:27/ 02/ 2025
			Página 3 de 10

1. PRESENTACIÓN

En la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare EMPOAGUAS E.S.P reconoce que el acoso sexual es una forma inaceptable de discriminación y violencia que atenta contra la dignidad, la integridad y la igualdad de todas las personas. Nos comprometemos a crear y mantener un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual, donde cada colaborador se sienta valorado y protegido.

La presente política de prevención del acoso sexual tiene como objetivo establecer un marco claro y efectivo para prevenir, detectar, abordar y sancionar cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta política se fundamenta en los principios de tolerancia cero ante el acoso sexual, respeto a la dignidad humana, igualdad de género y confidencialidad.

La empresa reconoce que el acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, incluyendo comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, contacto físico inapropiado, exhibición de material pornográfico y cualquier otra conducta que cree un ambiente laboral hostil o intimidante. El acoso sexual puede ocurrir entre personas de cualquier género y jerarquía dentro de la empresa.

2. OBJETIVO

Establecer y mantener un ambiente laboral seguro, previniendo, detectando y sancionando cualquier forma de acoso sexual en el ámbito laboral, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

3. ALCANCE

La presente política se aplica a todos los empleados, trabajadores oficiales, los aprendices Sena, pasantes y practicantes, contratistas, proveedores y visitantes de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado Empoaguas ESP. Sin distinción de cargo, nivel jerárquico, género, orientación sexual o cualquier otra condición.

4. NORMATIVIDAD

Ley 2365 de 2024 del 20 de junio (Congreso de la república): 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.

5. DEFINICIONES

Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Acoso descendente: Se refiere al acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

Acoso horizontal: Trata del acoso que se origina entre compañeros y compañera s de la misma categoría o nivel jerárquico.

Acoso ascendente: Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

Interseccionalidad: el origen del acoso puede producirse por múltiples y simultaneas, por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones

Ciberacoso: El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora.

Cero tolerancias: No son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.

6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

En la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de San José del Guaviare – EMPOAGUAS E.S.P., reafirmamos nuestro compromiso con la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual. Reconocemos que el acoso sexual es una conducta

		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Política De Prevención Del Acoso Sexual	Código: SST-PA-PO02-01
			Versión:01
			Fecha:27/ 02/ 2025
			Página 5 de 10

inaceptable que vulnera los derechos fundamentales de las personas y atenta contra los principios de equidad y dignidad en el entorno laboral.

La empresa adopta una postura de tolerancia cero frente al acoso sexual, sin distinción de su manifestación, ya sea verbal, no verbal o física. Nos comprometemos a investigar y atender todas las denuncias que se presenten con diligencia, garantizando procesos justos, imparciales y confidenciales, en los que se proteja la integridad y el bienestar de todas las partes involucradas.

Promovemos una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, reconociendo y valorando la diversidad de nuestro talento humano. Asimismo, garantizamos la confidencialidad y protección de quienes denuncien situaciones de acoso sexual, asegurando que no existan represalias en su contra y reafirmando nuestro compromiso con el respeto y la justicia.

La formación y sensibilización de nuestros colaboradores es una estrategia clave en la prevención del acoso sexual. Por ello, implementamos programas de capacitación permanentes que permitan identificar, prevenir y actuar frente a este tipo de conductas, fortaleciendo la construcción de un entorno laboral sano y respetuoso.

Para facilitar la denuncia y el abordaje oportuno de los casos, establecemos procedimientos claros y accesibles que garantizan la transparencia y la imparcialidad en la investigación de cada situación reportada. En concordancia con ello, aplicaremos medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos, reafirmando nuestro compromiso con la protección y el bienestar de nuestra comunidad laboral.

La Gerencia de EMPOAGUAS E.S.P. asume el liderazgo en la promoción y cumplimiento de esta política, asignando los recursos necesarios para su implementación y asegurando que sea un eje fundamental en la gestión organizacional. Esta política será divulgada por Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los funcionarios y se actualizará periódicamente, conforme a las necesidades y regulaciones vigentes.

En EMPOAGUAS E.S.P., el respeto, la equidad y la seguridad son principios fundamentales. A través de esta política, reiteramos nuestro compromiso con la

consolidación de un ambiente laboral digno, libre de acoso y propicio para el desarrollo integral de todos nuestros colaboradores.

7. CONDUCTAS QUE PODRÍAN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL LABORAL

Acoso sexual: En Empoaguas ESP están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiestan a través de:

- Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

Para que se configure un caso de acoso sexual laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

Conducta de connotación o naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

Conducta de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Manifestaciones:

El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o

exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.

f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el numeral 1. Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza:

g) Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.

h) Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.

i) No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.

j) Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.)

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- **Capacitación:** Se realizarán capacitaciones periódicas a todos los empleados sobre la Ley 2365 de 2024, la definición de acoso sexual, sus consecuencias y los canales de denuncia.
- **Difusión:** Se difundirá esta política a través de diversos medios (carteleros, intranet, correo electrónico) y se asegurará que todos los empleados la conozcan.
- **Reglamento interno de trabajo:** Se incluirá un apartado específico sobre acoso sexual en el reglamento interno de trabajo de la empresa.
- **Comité de Convivencia:** Se conformará un comité de convivencia laboral para atender las denuncias y promover un ambiente de trabajo sano.

9. CANALES DE COMUNICACIÓN



		Proceso: Seguridad y Salud en el Trabajo Política: Política De Prevención Del Acoso Sexual	Código: SST-PA-PO02-01
			Versión:01
			Fecha:27/ 02/ 2025
			Página 8 de 10

Se establecen los siguientes canales de denuncia:

- **Línea de atención confidencial:** Gestión Humana
- **Jefe inmediato:** Los empleados pueden presentar sus denuncias ante su jefe inmediato, quien está obligado a mantener la confidencialidad.
- **Comité de Convivencia:** El comité recibirá y tramitará todas las denuncias de manera imparcial y confidencial.

10.PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCION DE DENUNCIA Y INVESTIGACION

El procedimiento interno de investigación que activa la empresa EMPOAGUAS ESP.S. en respuesta a una denuncia sobre acoso sexual laboral se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

DENUNCIA: El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero la cual será de manera confidencial.

La denuncia puede ser presentada de forma escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quien realice la denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL: El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Gestión Humana, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

ETAPAS Y PLAZO: Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a Gestión Humana, o jefe de personal, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica.

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Gestión Humana, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima.

Gestión Humana tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación junto con el comité de convivencia



laboral, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento.

CIERRE DEL PROCESO: De declararse fundada la denuncia, Gestión Humana comunicará la decisión a las partes informando la sanción que se impondrá al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima con EMPOAGUAS ESP, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

Al recibir una denuncia, se seguirá el siguiente procedimiento:

- **Recepción y registro:** La denuncia será recibida y registrada de manera confidencial.
- **Investigación:** Se realizará una investigación exhaustiva y objetiva, con el fin de verificar los hechos denunciados.
- **Medidas cautelares:** Durante la investigación, se podrán adoptar medidas cautelares para proteger a la víctima y evitar la repetición de los hechos.
- **Decisión:** Una vez finalizada la investigación, se emitirá una decisión fundamentada, la cual podrá incluir medidas disciplinarias para el presunto acosador.

• HISTORIAL DE CAMBIOS

HISTORIAL DEL CAMBIO	FECHA	CÓDIGO	VERSIÓN
Creación de Documento	13/03/2025	XXX	01

Elaboró: Natalia Rojas / Erika Sánchez	Revisó: Sandra Milena Correa Medina	Aprobó:
--	-------------------------------------	---------

		Comité Institucional de Gestión y Desempeño
AREA: Administrativa y Financiera CARGO: Profesional de Apoyo	AREA: Administrativa y Financiera CARGO: Subgerente Administrativa y Financiera	xxx