
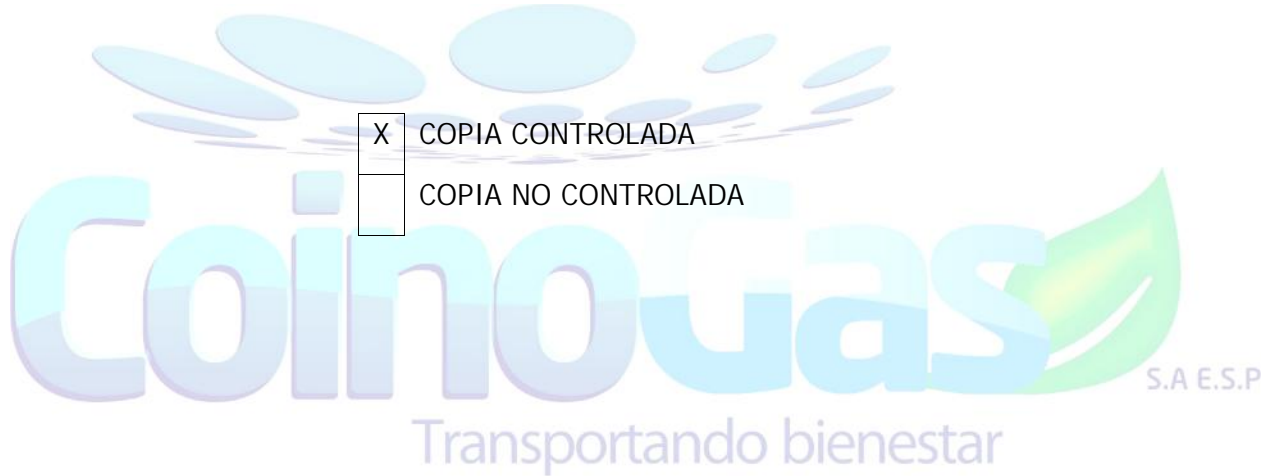


POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA	ELABORADO POR	APROBADO POR
00	EMISIÓN DE DOCUMENTO SEGÚN LEY 2365 DE 2024	15/07/2024	JURIDCID	GERENTE GENERAL
01	ACTUALIZACIÓN SEGÚN RESOLUCIÓN 3461 DE 2025	26/09/2025	LÍDER JURÍDICO	GERENTE GENERAL



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL DE COINOGAS S.A. E.S.P.

COINOGAS S.A. E.S.P empresa dedicada a la prestación del servicio público de transporte de gas natural por tubería regulado por las leyes gubernamentales, atendiendo los principios de respeto y no discriminación, los cuales declara innegociables, y con el fin de garantizar entornos libres de violencia en los que se proteja la honra, la dignidad, el buen nombre, la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas en el ambiente laboral, con el objeto de propiciar ambientes laborales sanos y seguros; declara no aceptar ninguna forma de discriminación, hostigamiento y violencia sexual en el ámbito laboral, para lo cual, se compromete a desarrollar, gestionar y mantener, todas las formas preventivas y correctivas de acoso laboral, especialmente, el acoso sexual, mediante la presente política.

I. OBJETIVOS

- J Prevenir el acoso sexual en todas sus formas, mediante la sensibilización y capacitación continua de los empleados.
- J Erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad y derechos de los trabajadores, especialmente aquellas de naturaleza sexual no deseada.
- J Establecer mecanismos claros para la denuncia de casos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y protección de las personas que denuncien.
- J Promover una cultura de respeto e igualdad, donde todas las personas tengan un trato digno y se respeten sus derechos, un entorno laboral libre de violencia, discriminación y hostigamiento, donde todas las personas puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser objeto de acoso.

II. ALCANCE

La presente Política es aplicable a las víctimas de acoso sexual y a las personas que cometan acoso sexual en el contexto laboral de COINOGAS S.A. E.S.P.

Se entiende que hace parte del contexto laboral, 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.

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

- J 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.
- J 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.
- J En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación (capacitaciones).

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

-) 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.

III. PRINCIPIOS.

La presente política está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley [1257](#) de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

IV. ROLES DE COINOGAS S.A. ESP

Alta Gerencia- Directores: Será encargada de:

-) Aprobar, firmar y revisar la política cada vez que se requiera.
-) Promover al interior de la Empresa el cumplimiento de esta política y generar espacios de reflexión y conversación en torno al tema.
-) Promover canales de denuncia y comunicación.

Talento Humano

El área de Talento Humano de COINOGAS S.A. ESP será la encargada de recepcionar la queja, investigar la conducta denunciada, ejecutar las medidas cautelares, aplicar las medidas disciplinarias, mantener los registros confidenciales y realizar seguimiento post-resolución.

De igual forma, y en coordinación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán coordinar las capacitaciones, articular las acciones tendientes a la divulgación e implementación de la presente política y de las demás normas y procedimientos relacionados con ella y a las comunicaciones con los grupos de interés correspondientes.

Área Jurídica

El área jurídica de la COINOGAS S.A. ESP, acompañará a quienes conozcan de las presuntas quejas de acoso sexual en el ámbito laboral en caso de requerirse actualizará esta política, según las normas que la complementen y/o adicionen.

Personal en general

Todo el personal directo e indirecto, así como contratistas, proveedores, clientes de la empresa COINOGAS S.A. ESP deberán:

Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso sexual.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

Poner en conocimiento de COINOGAS S.A. ESP, a través de los canales definidos para ello y de buena fe, las situaciones de las que tengan conocimiento que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual.

Tomar medidas asertivas y oportunas de generación de conciencia y prevención cuando presencien o tengan conocimiento de situaciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual.

No incurrir en conductas que puedan constituir acoso sexual.

Los proveedores, contratistas y clientes procurarán capacitar a su personal con el fin de prevenir conductas de acoso sexual; así como deberán tomar las medidas organizacionales para prevenirlo e intervenirlo.

V. RESPONSABILIDADES DE COINOGAS S.A. ESP

- J) Capacitación y sensibilización: COINOGAS S.A. ESP 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.
- J) Canal de denuncias: COINOGAS S.A. ESP establece el canal de denuncias como el sistema de denuncias confidencial jose.ortiz@coinogas.com accesible y seguro, para que los empleados puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias.
- J) Socialización quejas y denuncias: COINOGAS S.A. ESP 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.
- J) Actos de censura: COINOGAS S.A. ESP 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.
- J) 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.
- J) Entrega de información: COINOGAS S.A. ESP informará a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- J) Remitir denuncia ante la entidad pertinente: COINOGAS S.A. ESP 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.

VI. DEFINICIONES.

ACOSO SEXUAL: 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

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL: Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Constituyen casos de acoso sexual las conductas indeseadas, irrazonables y ofensivas, o aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para las personas que son objeto de estas; y que pueden ser, en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad de trato.

Algunas conductas que podrían constituir acoso sexual laboral, de cumplirse con los requisitos de la definición, son:

-) Contacto físico innecesario y no deseado.
-) Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
-) Propagar rumores sexuales sobre una persona.
-) Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
-) Invitar a un/a colega, o personal en general, a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
-) Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
-) Bromas sobre la condición sexual de una persona.
-) Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual.
-) Llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
-) Entregar regalos o hacer favores no deseados.
-) Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiadas, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un/a compañero/a de trabajo.
-) Comentarios o chistes de doble sentido.

VII. ENFOQUES

- a. Enfoque de derechos humanos. Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
- b. Enfoque de género. Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

- c. Enfoque Interseccional. Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- d. Enfoque diferencial. Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación.
- e. Enfoque de curso de vida. Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

VIII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

IX. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

X. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

Estrategia de prevención: El área de Talento Humano de la Empresa liderará anualmente un plan de trabajo, en coordinación con las demás áreas y actores que deban tener responsabilidades bajo el mismo, que contempla los siguientes asuntos:

- a) Formaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores/as.
- b) Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores/as de la Empresa.
- c) Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.
- d) Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual. El área de talento humano, SST deberán hacer seguimiento al desarrollo del referido plan de trabajo al menos una vez al año.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

Estrategia de protección y atención: Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el ámbito laboral, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

Establecimiento de medidas de protección: Una vez recibida la denuncia, quien tramitará las mismas, será el área de Recursos Humanos, quien establecerá las primeras medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigencia una vez notificadas a las partes y podrán ser:

-) Reubicación, reasignación de labores o trabajo en casa de forma temporal para la posible víctima.
-) Activación inmediata de espacios presenciales de formación y reflexión sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el contenido de este documento, para todas las personas del área de trabajo que guardan relación con la denuncia.
-) Absoluta confidencialidad sobre los hechos de la denuncia, tanto de la persona denunciante o afectada, como de la presunta persona agresora.
-) En caso de que la conducta sea realizada por parte de un proveedor, contratista o cliente, la compañía podrá limitar la comunicación con el tercero.
-) Sumado a lo anterior, la compañía podrá remitir comunicado al proveedor, contratista o cliente, instándole a que tome las medidas necesarias respecto los actos de presunto acoso sexual.

Atención a la posible víctima: En forma inmediata la Empresa se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima. Entre otras acciones, la Empresa podrá:


-) Remitir a la persona a primeros auxilios psicológicos con la ARL.
-) Orientar para que el presuntamente afectado asista a su EPS con el fin de recibir orientación psicológica.
-) Ofrecer asesoría jurídica a la persona denunciante.

Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas: En caso de que, con base en el análisis de la denuncia, Talento Humano pudiera inferir que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas aplicables, informará a la compañía para que oriente a la persona presuntamente afectada a realizar la denuncia de acuerdo a la ruta jurídica correspondiente.

XI. ACTUALIZACIÓN

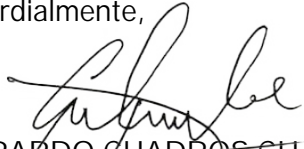
La aprobación y modificación de la presente Política está a cargo de la Alta Dirección. La presente Política será divulgada por Talento Humano a todas y todo el personal, y se actualizará cuando sea necesario.

XII. VIGENCIA

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	TTHH-D-10	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 26/09/25	

La presente política de prevención, detección y atención del acoso sexual en el Trabajo, entra en vigor a partir del día 01 de octubre de 2025, y estará vigente hasta que la misma se modifique expresamente por COINOGAS S.A. ESP

Cordialmente,



GERARDO CUADROS CHAHIN
Representante Legal
COINOGAS S.A. ESP

