


POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	SSTA-D-10	
	REVISION 05	
	FECHA REV: 13/03/2026	


CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Nº	CONCEPTO CAMBIO	FECHA	ELABORADO POR	APROBADO POR
00	EMISION DE DOCUMENTO	11/01/2014	COORDINADOR HSEQ	GERENTE GENERAL
01	SE AJUSTA ENCABEZADO DEL DOCUMENTO	01/04/2016	LIDER HSEQ	GERENTE GENERAL
02	ACTUALIZACIÓN DEL COCOLA	15/02/2021	LÍDER HSEQ	GERENTE GENERAL
03	ACTUALIZACION CAMBIO DE REPRESENTANTE LEGAL	26/06/2023	DIRECTOR HSEQ	GERENTE GENERAL
04	ACTUALIZACION CAMBIO DE REPRESENTANTE LEGAL Y ACTULIZACION DE NOMBRE COMITÉ	21/02/2024	JURIDCID	GERENTE GENERAL
05	ACTUALIZACIÓN SEGÚN RESOLUCIÓN 3461 DE 2025	13/03/2026	LÍDER JURÍDICO	GERENTE GENERAL

COPIA CONTROLADA
 COPIA NO CONTROLADA

EMITIDA A:

OFICINA FLORIDABLANCA - OFICINA YOPAL

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	SSTA-D-10	
	REVISION 05	
	FECHA REV: 13/03/2026	

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE COINOGAS S.A E.S.P.

COINOGAS S.A E.S.P. establece la presente Política de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral, con el propósito de fomentar el bienestar y mantener un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas.

Esta política busca fortalecer la armonía entre quienes comparten el entorno laboral, consolidar un clima organizacional positivo y garantizar la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

Su aplicación se fundamenta en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que orientan la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y las medidas preventivas para la eliminación del acoso y la violencia en el ámbito laboral.

Todas las actuaciones derivadas de esta política se rigen por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad. Desde estos valores se promueve una cultura organizacional basada en el diálogo, la empatía, la participación y la cooperación mutua, entendiendo la convivencia laboral como una responsabilidad compartida que contribuye al bienestar colectivo y a la sostenibilidad de la organización.


En el marco de esta política, se acogen las definiciones y disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, que orientan la prevención, atención y corrección de conductas relacionadas con el acoso laboral, la violencia y la discriminación. Estas normas constituyen la base legal para el desarrollo de las medidas y procedimientos que garantizan la sana convivencia, la dignidad humana y el respeto en todas las relaciones laborales.

COINOGAS S.A E.S.P. reafirma su compromiso con la creación de espacios laborales seguros, participativos y equitativos, fortalecidos por la confianza, el respeto mutuo y la corresponsabilidad de todos los integrantes de la organización.

Toda la información que se conozca o recolecte en el marco de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral será tratada con estricta confidencialidad, reserva y respeto, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral y prevención del acoso.

Todos los niveles de la organización se comprometen a:

1. Conocer y cumplir la presente política.
2. Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
3. Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.

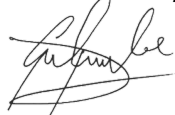
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	SSTA-D-10	
	REVISION 05	
	FECHA REV: 13/03/2026	

4. Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
5. Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7. Son responsables de manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8. Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
9. Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10. En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia.

Esta política se aprueba en el mes de marzo a los trece (13) días del año 2026 y será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la organización.

Atentamente,



GERARDO CUADROS CHAHÍN
Representante legal
COINOGAS S.A E.S.P.