TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 2
1.1 Objetivos Específicos 2
2. CONDICIONES GENERALES 2
2.1 ALCANCE 2
2.2 TERMINOS Y DEFINICIONES 3
2.3 MARCO LEGAL 3
3. DESARROLLO 3
3.1 Enfoques 3
3.2 Lineamientos 5
3.3 Definición del Acoso/violencia Sexual y/o discriminación en el ámbito laboral 6
3.3.1. Conceptualización del Acoso/violencia Sexual 6
3.3.2. Conceptualización de discriminación 7
3.4. Conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral 7
3.4.1. Ley 1952 de 2019 "Código General Disciplinario" 7
3.4.2. Ley 1010 de 2006 8
3.4.3. Protocolo contra el acoso sexual en el ámbito del trabajo de la OISS 8
3.5. Atención y tratamiento del acoso/violencia sexual y/o Discriminación 11
3.5.1. Víctimas de acoso/violencia sexual y/o Discriminación 11
3.5.2. Derechos de las víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral . 11
3.5.3. Ruta de Atención integral de denuncia o reporte 12
3.5.4. Retractación de la denuncia/reporte 14
3.5.5. Medidas De Protección 14
3.6. Medidas de Prevención 15
3.6.1. Capacitación y Comunicación Pedagógica 16
3.6.2. Difusión de la información 16
3.6.3. Seguimiento, control y medidas Sancionatorias internas 16
4. CONTINGENCIAS 16
5. ANEXOS 17

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos, rutas y medidas de prevención, tratamiento y acciones de protección frente a las conductas asociadas al acoso y/o violencia sexual; todo tipo de violencia y/o discriminación por cualquier característica de la política de diversidad en el ámbito laboral de Ecopetrol, preservando la dignidad humana en un entorno emocionalmente seguro e inclusivo.

1.1 Objetivos Específicos

Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso/violencia sexual, y todo tipo de discriminación en la organización, miembros de Junta Directiva, trabajadores, contratistas, practicantes, pasantes, aliados, socios, proveedores, cualquier otra persona natural o jurídica con una relación con la empresa.

Promover la sana convivencia entre las personas de la organización, así como el rechazo y "tolerancia cero", como respuesta de esta, hacia el acoso y violencia sexual y todo tipo de discriminación, acorde con lo señalado en el Código de Ética y Conducta y en la Guía de Diversidad e Inclusión.

Divulgar las estrategias y herramientas de prevención de conductas de violencia y acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral en Ecopetrol y demás actores que se consideren relevantes frente a estos temas.

Fijar e informar sobre el tratamiento de los casos y las rutas de atención para las personas que sean afectadas por este tipo de conductas, así como medidas para facilitar la denuncia/reporte y proteger a los denunciantes/reportantes.

2. CONDICIONES GENERALES

2.1 ALCANCE

El presente documento está dirigido a miembros de Junta Directiva, trabajadores, contratistas, practicantes, pasantes, aliados, socios, proveedores, cualquier otra persona natural o jurídica que tenga cualquier relación con ECOPETROL S.A.

Todos los destinatarios de la guía podrán ser sujetos de las actuaciones laborales, éticas, disciplinarias penales y demás aplicables, previstas en las normas vigentes, por la comisión de conductas constitutivas de acoso, violencia sexual y/o discriminación, conforme a lo dispuesto en el artículo 92 de la ley 1952 de 2019, modificado por la ley 2094 de 2021 y ley 1482 de 2011 modificado por ley 1752 de 2015 de la legislación colombiana, así como las leyes aplicables al país de trabajo u operación.

Esta guía es un referente para las empresas del Grupo Empresarial, de conformidad con las legislaciones aplicables en los países de trabajo u operación. En tal sentido, cada empresa debe fijar los lineamientos, estándares, rutas y medidas de prevención y tratamiento de las conductas asociadas al acoso y/o violencia sexual, de todo tipo de discriminación por cualquier característica de la política de diversidad en el ámbito laboral de Ecopetrol, siguiendo los lineamientos previstos en esta guía.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

2.2 TERMINOS Y DEFINICIONES

Remitirse al glosario corporativo en el siguiente enlace: https://ecopetrol.sharepoint.com/teams/gentepila/glosariocorpo/SitePages/Glosario.aspx.

2.3 MARCO LEGAL

a. Normas internas

- Política Integral (SGC-POL-001)
- Programa de Cumplimiento
- Código de Ética y Conducta
- Guía de diversidad e inclusión

b. Normas externas

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 25
- Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1482 de 2011 modificado por Ley 1752 de 2015 referida a "antidiscriminación".
- Ley 599 de 2000 Código Penal
- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario
- Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único
- Directiva presidencial No. 03 de 2022 Protocolos Para La Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación Por Razón Del Sexo En el Ámbito Laboral
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón del sexo en el ámbito del trabajo, Organización Iberoamericana de seguridad social – OISS, 2019.
- Protocolo de OIT El Hostigamiento o Acoso Sexual
- Corte Constitucional, Sentencia T-140 del 14 de mayo de 2021, Magistrada Ponente: Cristina Pardo Schlesinger.

3. DESARROLLO

3.1 Enfoques

Este documento y sus acciones derivadas se rigen bajo los siguientes enfoques:

a. Enfoque de derechos humanos

Ecopetrol actúa con responsabilidad social, respeto por los Derechos Humanos y rechazo de la discriminación. La sana convivencia en Ecopetrol se fundamenta en la generación de relaciones constructivas, dinámicas y confiables con sus contrapartes y grupos de interés.

Estas relaciones crecen y prosperan a través del cuidado mutuo, la comprensión y el respeto. Igualmente, Ecopetrol realiza acciones de entendimiento y apoyo al desarrollo de las comunidades que son consideradas aliadas de la gestión y reconoce los derechos humanos de sus grupos de interés. En particular, los principios de respeto y compromiso con la vida conminan a la compañía a garantizar la

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

defensa y promoción de los derechos humanos, a prevenir la discriminación y a cumplir con las normas de HSE.

La empresa se compromete a seguir las normas locales e internacionales aplicables relativas a las prácticas laborales justas y los derechos humanos, incluidas las prohibiciones de trabajo forzoso o infantil. En ese sentido, Ecopetrol ha suscrito de forma voluntaria el Pacto Global de las Naciones Unidas, una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, el sector público y la sociedad civil para alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

El Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Las organizaciones que se adhieren comparten la convicción de que las prácticas empresariales, basadas en principios universales, contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo, incluyente y que fomenta sociedades más prósperas. Estos principios y normativas reflejan el compromiso de prevenir y, cuando sea necesario, mitigar y remediar los impactos negativos que genere la operación sobre los derechos humanos. Igualmente, aseguran la identificación efectiva de los riesgos asociados a derechos humanos en las operaciones con el propósito de mejorar continuamente los procesos. Para ello, se deben realizar las acciones de debida diligencia, involucrarnos con nuestros grupos de interés y comunicar nuestras expectativas a los socios comerciales.

b. Enfoque de diversidad, equidad e inclusión:

En Ecopetrol estamos comprometidos con promover la diversidad y consolidar entornos laborales y sociales cada vez más inclusivos, fomentando una conciencia colectiva sobre el valor de las diferencias y el desarrollo de condiciones equitativas.

Hacemos de este compromiso, una capacidad organizacional en la que damos valor y acogemos las diferencias presentes entre los seres humanos sin discriminar por sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser (en adelante características de diversidad de la persona). También nos facilita el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes, donde todas las personas se sientan bienvenidas, apreciadas, tratadas con equidad y respeto.

En el marco de este compromiso se desarrollan esfuerzos desde todos los procesos de la organización para fomentar entornos emocionalmente seguros, libres de toda forma de discriminación o de violencia. Es así, como se promueve una gestión preventiva, de denuncia/reporte y atención integral frente a cualquier conducta relacionada de estas problemáticas de forma interdisciplinaria con las distintas áreas involucradas en esta gestión y en articulación con lo contemplado en el Código de Ética y Conducta.

Considera para su desarrollo el **enfoque interseccional**, que sucede cuando se evidencia que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas. Y el **enfoque diferencial** que se desarrolla analizando estas problemáticas de acuerdo con las características

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

demográficas de poblaciones de grupos de especial protección considerando las barreras, las inequidades, riesgos y vulnerabilidades a los que se ven mayoritariamente expuestos (mujeres, grupos étnicos, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores, entre otros).

3.2 Lineamientos

Esta guía y sus acciones derivadas se rigen bajo los principios observados en el Código de Ética y Conducta y adicionalmente, por los siguientes lineamientos:

a. Respeto: Es la capacidad y actitud de aceptar y reconocer las diferencias que se tienen con los demás para actuar sin hacer discriminaciones ni dar malos tratos o agredirlos, afectar su imagen o generarles un mal ambiente de trabajo.

b. Integridad: Implica actuar en forma coherente con los valores empresariales, la normativa interna y externa aplicable para prevenir conductas asociadas al acoso, violencia sexual y discriminación, en el ámbito laboral.

c. Responsabilidad: Es la obligación de hacer el mejor esfuerzo para cumplir las políticas, lineamientos y normas que aseguran en la empresa la diversidad, la inclusión y la igualdad. Esta responsabilidad es exigible de todos los destinatarios de la presente guía, que deben velar por la prevención y afrontamiento de las conductas que impliquen acoso, violencia sexual y discriminación por razón del sexo en el ámbito de laboral.

d. Respeto a la Dignidad Humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato respetuoso que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.[1]

e. Ambiente emocionalmente seguro: El entorno laboral emocionalmente seguro se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones proporcionan a las personas contextos que favorecen pensamientos, emociones y experiencias positivas derivadas del estado mental de los individuos y que los capacita para llevar la vida cotidiana y afrontar situaciones de estrés en condiciones normales.

Son contextos en los que hay alta sensibilidad de las conductas de respeto, conciencia de las libertades individuales, ponderación de derechos, trato inclusivo, equitativo, multicultural, empático y que habilita la autenticidad de las personas. Los actos de acoso, violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

f. Confidencialidad: En Ecopetrol se reconoce el valor estratégico de la información y existen mecanismos para su tratamiento, así como condiciones de propiedad, responsabilidad y protección. Por lo anterior, todos los destinatarios del Código de Ética y Conducta tienen el deber de brindar un adecuado manejo de la información custodiada por esta compañía.

[1] Anexo Directiva Presidencial 003 del 8 de marzo de 2022, Diario Oficial No. 51970; Asunto: Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

El uso apropiado a los datos personales y sensibles, así como la protección de la información que está registrada en las bases de datos, están sujetas a las disposiciones legales que regulan la materia, en especial la Ley Estatutaria de Protección de Datos Personales, la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública y las que las modifiquen o reemplacen.

Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, por lo tanto, en todas las actuaciones que se deriven de esta guía se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

g. Medidas de Protección y atención: Como parte de este principio se deben adoptar todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima de acoso, violencia sexual o discriminación, y la restitución de sus derechos, privilegiando la seguridad y la integridad de la víctima.

Para esto se debe disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos, y proceder a su traslado para la verificación en las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este lineamiento acatar la normatividad interna e internacional y las líneas jurisprudenciales de las cortes internacionales y nacionales.

h. Cumplimiento de la Ley: Ecopetrol S.A. y su Grupo Empresarial están comprometidos con el cumplimiento de las disposiciones aplicables en los asuntos sobre los que tiene alcance la presente Guía y que están contenidas en las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas y la normativa vigente. Esto incluye, de manera enunciativa y no taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales.

3.3 Definición del Acoso/violencia Sexual y/o discriminación en el ámbito laboral

3.3.1. Conceptualización del Acoso/violencia Sexual

La organización Internacional de Trabajo define el acoso sexual como *"Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo"*[2]

Por su parte, el delito de acoso sexual definido en el artículo 210 A del Código Penal describe la conducta punible como:

"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años."

Basado en la definición contenida en el Código Penal, la Sala de Casación Penal precisó que aun cuando este delito fue incluido en el mencionado código en virtud de la Ley 1257 de 2008, mediante la cual se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra

[2] OIT. 2012. Dar un rostro humano a la globalización. Informe III (Parte 1B). 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 789.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

las mujeres y para cumplir con los compromisos internacionales adquiridos por el Estado en ese sentido, la descripción del sujeto pasivo como "a otra persona", significa que el acoso sexual puede ser cometido contra cualquier ser humano, sin distinción de género, edad, raza, nacionalidad, posición social o económica.(Sentencia SP 124-2023, Radicado 55149)

Para efectos de la presente guía se entenderá por acoso o violencia sexual el comportamiento de un trabajador o destinatario de esta guía (miembro de junta, contratista, socio, aliado, proveedor, y el personal vinculado a cualquiera de ellos), desplegado en su ámbito laboral, sea verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, constituido por observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten la dignidad de otro trabajador, siendo estos actos indeseados y ofensivos para el destinatario.

3.3.2. Conceptualización de discriminación

La Corte Constitucional ha definido la discriminación como *"un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (…) El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales"*[3].

De esta manera es un acto discriminatorio el trato desigual injustificado que puede llegar a presentarse en las prácticas institucionales o sociales, de forma generalizada, y que llegan a confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad, siendo contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, por imponer una carga, no exigible jurídica ni moralmente, a la persona[4].

En Colombia se tipifica penalmente la conducta de discriminación en caso de quien arbitrariamente impidan, obstruyan o restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación; de igual manera, se tipifica el hostigamiento de la ejecución de esta conducta como un tipo penal autónomo.

3.4. Conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral

3.4.1. Ley 1952 de 2019 "Código General Disciplinario"

El Código General Disciplinario establece deberes y prohibiciones relacionados con el respeto de los derechos y las conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación, como son:

Es deber de todo servidor público *"Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley".* (art. 38 Num. 39)

[3] Corte Constitucional Sentencia T-098 de 1994, Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.

[4] Ministerio de Justicia, Cartilla Género, puede consultarse en: https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

A todo servidor público le está prohibido: *"Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra de la vida pública"* (art. 39 Num 22) e *"Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación"* art. 39 Num. 32)

En concordancia con lo anterior, de acuerdo con la normatividad disciplinaria vigente, las conductas desplegadas por hechos relacionados con actos de acoso sexual, laboral o discriminación por razón de sexo y/o género corresponde a faltas disciplinarias gravísimas, cuya sanción a imponer es la destitución e inhabilidad para el ejercicio de cargos públicos por periodo que oscila entre los 10 y los 20 años.

3.4.2. Ley 1010 de 2006

El acoso sexual es una forma de acoso laboral, el cual adicionalmente es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual, por tanto, está previsto en el Código Penal colombiano.

La Ley 1010 de 2006, establece las siguientes seis (6) modalidades generales de acoso laboral.

1. Maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral o la libertad física o sexual, que lesione la intimidad y menoscabe la autoestima y la dignidad del trabajador;

2. Persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador o producir desmotivación laboral;

3. Discriminación Laboral, definida como aquel trato diferenciado debido a los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica;

4. Entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas, con perjuicio para el trabajador;

5. Inequidad Laboral, definida como la "asignación de funciones a menosprecio del trabajador";

6. Desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el acogimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

3.4.3. Protocolo contra el acoso sexual en el ámbito del trabajo de la OISS[5]

Los destinatarios de la presente guía deben conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual, para el efecto, y en remisión a lo contenido en el Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, se

[5] OISS (2019), Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de trabajo, Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Se puede consultar en: https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

enumeran como comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, de manera enunciativa y no taxativa, pueden constituir acoso sexual:

a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

b) Formas denigrantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona, por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".

c) Bromas sexuales;

d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades/capacidades sexuales;

e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;

f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;

g) Contacto-físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;

h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;

i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;

j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;

k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;

l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;

n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;

o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;

p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Ahora bien, en remisión a lo contenido en el Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, y estándares y normativa legal

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

nacional e internacional, los siguientes comportamientos pueden ser considerados para ECOPETROL S.A. como **DISCRIMINACIÓN**, entendiéndolos de manera enunciativa y no taxativa:

a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos, sesgos o prejuicios, fundadas en las **características de diversidad** de las personas tales como: sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad o expresión de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser;

b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basadas en sus características de diversidad;

c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o cualquier otra característica de diversidad;

d) Utilizar humor o expresiones sexistas, machista, homofóbicas, xenofóbica, discafóbica[6], racista, clasista, etnocentrista, edadista[7] y cualquier otra forma de discriminación directa o indirecta;

e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función de las características de diversidad de la persona;

f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su diversidad;

g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de sus características de diversidad y no de su competencia o talento;

h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su diversidad;

i) Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad;

j) Denegar acceso a servicios o beneficios legales o extralegales en función de su diversidad, desconociendo los derechos que la ley le otorga;

k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de sus características de diversidad;

l) Aislar e incomunicar a una persona en función de sus características de diversidad;

m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios, sesgos o preconcepciones basadas en las características de diversidad del individuo;

[6] Discriminación por razones de discapacidad
[7] Discriminación por razones de edad

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

n) Agresión física a una persona por razón de su diversidad;

o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su diversidad.

3.5. Atención y tratamiento del acoso/violencia sexual y/o Discriminación

3.5.1. Víctimas de acoso/violencia sexual y/o Discriminación

Todas las personas pueden ser objeto de violencia o acoso sexual y/o discriminación en el contexto laboral, sin importar el nivel jerárquico, proveniente de un superior o de un subordinado y viceversa, así como entre pares jerárquicos o terceros (contratistas, socios, aliados, proveedores, etc.), sin importar género, edad, condición física, entre otras condiciones.

3.5.2. Derechos de las víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral

Las personas víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

1. El derecho a que se escuche su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
2. El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
3. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
4. El derecho a ser tratada con respeto y consideración, en espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
6. El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
7. El derecho a recibir información sobre las entidades o instancias a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención integral en salud física, mental, acompañamiento y/o asesoría legal para la representación.
8. El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

Estos derechos serán promovidos, protegidos y asegurados en el trámite de las quejas que se presenten o en las actuaciones que adelante la empresa frente a conductas de acoso, violencia sexual o discriminación.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

3.5.3. Ruta de Atención integral de denuncia o reporte

Toda persona que conozca y/o considere haber sido afectada por conductas de acoso/violencia sexual y/o discriminación puede poner en conocimiento el hecho ante la empresa. Esto podrá hacerlo en los siguientes canales de atención integral y denuncia/reporte:

a. Orientación general de los canales y conductas constitutivas de acoso/violencia o discriminación:

- Consultorio ético: 3103158600 Ext. 59052 (martes y viernes de 8 a.m. a 12)

b. Denuncia/reporte:

A través de la línea telefónica gratuita en Bogotá 3103158600 ext: 43900 o internacional 018009121013, disponible 7 x 24.
Accediendo al portal web:
http://lineaetica.ecopetrol.com.co
*Por este medio usted también tendrá la opción de mantenerse en el anonimato.

Toda denuncia/reporte debe ser presentada de manera inmediata, precisando la siguiente información:

- Las condiciones de modo, tiempo y lugar de los hechos: fecha de ocurrencia de los hechos, lugar de ocurrencia de los hechos, descripción detallada de los hechos.
- Soportes en caso de contar con ellos: correos, WhatsApp, audios, videos.
- Información completa de la persona denunciada/reportada, como: nombre completo, apellido, cargo y área.
- Nombre completo y contacto de las personas que tienen conocimiento del comportamiento del denunciado/reportado: trabajador, contratista u otros.
- Detallar el nombre completo y contacto de las personas que se han visto afectadas por los hechos denunciados/reportados.

Es responsabilidad del denunciante/reportante:

- Estar dispuesto a colaborar con la gestión de los asuntos denunciados/reportados:
  - Respondiendo a la solicitud de ampliación.
  - Adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.
  - Asistiendo a la eventual citación que realice la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento (VCU), o quien haga sus veces, para efectuar una entrevista de carácter confidencial.

La(s) persona(s) encargada(s) de recibir la información de los hechos debe(n) asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje que se describen más adelante.

Es responsabilidad del jefe/superior inmediato del denunciante/reportante si tiene conocimiento de los hechos:

- Plantear la denuncia/reporte

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

- Dar un manejo riguroso a la información y un trato digno a la persona denunciante /reportante, siguiendo los lineamientos de la presente guía, gestionando las medidas de protección, orientación y apoyo que requiera de Ecopetrol y de las autoridades competentes.
- Cooperar en el desarrollo de las verificaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código.
- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios de la organización o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- Permitir y promover la formulación de denuncias.
- Adoptar medidas que prevengan la ocurrencia de actos constitutivos de acoso/violencia sexual y/o discriminación

En caso de que la víctima sea un aliado, contratista, personal del contratista o subcontratistas, o terceros afectados por el contratista o su personal, el administrador o responsable de seguimiento/interlocutor del contrato/convenio cuando tenga conocimiento de los hechos deberá:

- Orientar a la víctima o involucrados a realizar la denuncia correspondiente en la línea ética, en los diferentes canales dispuestos por el empleador respectivo y seguir la ruta de atención dispuesta para estos fines.
- Dar un manejo adecuado a la información a la que tenga conocimiento y un trato digno a la persona denunciante/reportante, en caso de tener interacción con la misma, siguiendo los lineamientos de la presente guía; gestionando con el contratista o tercero las medidas de protección, orientación y apoyo que se requieran, incluyendo la verificación del traslado a las autoridades competentes.
- Gestionar las sanciones contractuales frente al incumplimiento del contratista/aliado de los derroteros aquí establecidos
- Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones de los principios de la organización o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- Ser intolerante frente a conductas que violan los principios de la organización o con las cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- Permitir y promover la formulación denuncias/reportes.

La persona afectada también puede acudir directamente a:

- Fiscalía General de la Nación
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- S.A.U.: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional

En este caso la Vicepresidencia de Talento Humano (VTH), estará encargada del acompañamiento al interior de ECOPETROL y deberá brindar información sobre el procedimiento a adelantar.

c. Atención médica y psicosocial a la persona afectada:

- Línea Amiga de Ecopetrol: 018000918418 - (60+1) 2345000 Opción 4-5
- Línea Médico Orientador: 018000915556 (atiende 7x24)
- Servicios Médicos de Ecopetrol

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

d. Orientación y acompañamiento a la persona afectada:

- Estará a cargo del equipo de la Vicepresidencia de HSE asignado a la regional o área en la que trabaja.

- Se reitera que las personas víctimas de acoso/violencia sexual o discriminación tienen derecho a ser informadas de las donde se revisará su queja, así como a ser orientadas para la atención en salud y la asesoría y representación legal.

- En caso de que la víctima sea un contratista, aliado, personal del contratista, aliado, o tercero vinculado o subcontratistas, o terceros afectados por el contratista o su personal, el trabajador de Ecopetrol que funja como administrador o responsable del seguimiento/interlocutor del contrato, en caso de tener conocimiento de los hechos, deberá verificar que el contratista/aliado involucrado brinde la orientación y acompañamiento a la persona afectada.

3.5.4. Retractación de la denuncia/reporte

En caso de presentarse una retractación de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso/violencia sexual y/o discriminación por parte de la víctima, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento indague sobre las razones de su retractación y documente los factores que pudieron intervenir para la toma de esta decisión. Por ejemplo: documentar los factores como la dependencia económica o afectiva con el agresor, la existencia de amenazas o la presencia de grupos armados en el sector donde vive.

Contar con esta información coadyuva para que se ofrezcan y tomen las medidas pertinentes para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en la verificación de la denuncia.

3.5.5. Medidas De Protección

Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la persona afectada haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y sus familiares cercanos, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Cuando la situación de acoso, violencia o discriminación vincule a contratistas, aliados o personal de aliados, contratistas y subcontratistas de la empresa o terceros afectados por un contratista o su personal, el trabajador de Ecopetrol que funja como administrador/interlocutor o responsable de seguimiento del contrato/convenio, cuando tenga conocimiento de los hechos, deberá gestionar ante el contratista/aliado, las medidas de protección inmediata; el asunto será tramitado como cumplimiento de una obligación del contratista/aliado, pudiendo efectuar las verificaciones, denuncias/reportes y gestión de sanciones que corresponda, apoyando su gestión con la consulta o reporte en la línea ética empresarial.

Las medidas de protección se enfocan en tres puntos:

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

- **Cuidado inmediato**

En caso de presentarse una situación constitutiva de acoso/violencia sexual o discriminación, el jefe inmediato de la presunta víctima o su superior inmediato, tomará las medidas oportunas para que la presunta víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral con el presunto victimario, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora. Conforme a lo expuesto en la Sentencia de la corte Constitucional T 140 de 2021, quien debe ajustarse a las modificaciones en su relación laboral es el victimario y no la víctima, esto con el fin de evitar posibles retaliaciones y revictimizar al denunciante/reportante.

Las acciones adoptadas de forma inmediata deberán ser formalizadas a través de la Vicepresidencia de Talento Humano (VTH).

- **Atención Física y Psicosocial**

Una vez se conozca de un caso de acoso/violencia sexual o discriminación la persona podrá acceder a los servicios de atención médica física y psicosocial que se proveen, para el caso de Ecopetrol a través de los canales de atención directa y también atención telefónica como la línea médico orientador y la línea amiga. Estas medidas se mantendrán durante el tiempo que la víctima lo considere necesario, al margen de la existencia de un proceso disciplinario, ético, laboral o penal.

- **Orientación general y asesoría**

La organización cuenta con varios mecanismos para orientación y acompañamiento a las personas que se encuentran ante estas situaciones de violencia, acoso sexual o discriminación. A continuación, se relacionan los mecanismos disponibles:

- **Línea Amiga:** lineaamiga@ecopetrol.com.co; Línea Amiga Nacional: 018000918418 Ext: 1010, Bogotá: 6012345000 Ext: 1010

- **Consultorio ético:** escenario de orientación sobre las conductas, canales y procedimientos para identificar la naturaleza del hecho, realizar las denuncias/reportes y acudir a las instancias de atención integral disponibles

- **Orientación y denuncia/reporte:** Línea Ética de Ecopetrol

  http://lineaetica.ecopetrol.com.co - Línea Internacional (Prefijo Internacional Sin Costo) 018009121013- Línea Nacional en Bogotá 3103158600 o Extensión 43900 para los empleados de Ecopetrol.

3.6. Medidas de Prevención

El objetivo de las medidas de prevención es sensibilizar a los destinatarios de la presente guía acerca de la necesidad de mantener un entorno laboral enmarcado en el respeto de la libertad y la dignidad de las personas. De esta manera, resulta fundamental la ejecución de medidas que permitan reconocer que existe una política de "cero tolerancia" empresarial frente a conductas de violencia/acoso sexual o discriminación. Para el efecto se pueden adelantar las siguientes acciones:

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

3.6.1. Capacitación y Comunicación Pedagógica

La Vicepresidencia de Talento Humano (VTH), realizará capacitaciones y acciones de comunicación pedagógica de forma recurrente sobre diversidad, equidad, inclusión, conductas que favorecen entornos emocionalmente seguros, y sobre aquellas conductas que constituyen expresiones de violencia o discriminación (sexistas, machista, homofóbicas, xenofóbica, discafóbica, racista, clasista, etnocentrista, edadista, entre otras), trato equitativo, incluyente, estereotipos, consecuencias del acoso/violencia y/o discriminación, y sobre el procedimiento aplicable en caso de presentarse este tipo de situaciones.

Estas capacitaciones podrán contar con el apoyo de la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento (VCU) y áreas u órganos involucrados en la gestión y atención integral de esta guía. Esto incluye las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso, por lo tanto, también deber ser sensibilizadas sobre el abordaje, especialmente desde un enfoque de derechos. En particular la temática de acoso sexual deberá coordinarse siempre con la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento (VCU).

3.6.2. Difusión de la información

El alcance, la gravedad de la conducta y las formas de presentarse el acoso/violencia sexual o discriminación, deben ser divulgados de manera permanente a través de los canales de comunicación de la empresa. Para esto, se diseñarán piezas y contenidos que informen sobre los medios utilizables para poner en conocimiento estas situaciones, así como los canales dispuestos por parte de la empresa para brindar información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.

3.6.3. Seguimiento, control y medidas Sancionatorias internas

La organización realiza seguimiento permanente sobre hechos o circunstancias que puedan configurar casos de violencia/acoso sexual o discriminación. De acuerdo con los principios de transparencia y estándares de Diversidad, Equidad e Inclusión, se generan reportes que ponen de presente los casos estudiados y gestionados, así como de forma agregada, las medidas sancionatorias impuestas en los casos procedentes.

Las sanciones se impondrán en proporción a la gravedad del hecho y con base en la protección de la víctima, independientemente del cargo que ocupe el implicado. Las medidas a cargo de la empresa podrán ser de tipo laboral o disciplinario, implicando desde llamados de atención hasta desvinculación laboral, o sanciones desde imposición de multas hasta destitución e inhabilidad.

El administrador/interlocutor o responsable de seguimiento del contrato/convenio, cuando tenga conocimiento de estos hechos, tratará el asunto como cumplimiento de una obligación del contratista/aliado, pudiendo efectuar las verificaciones y denuncias/reportes que corresponda, apoyando su labor con la consulta o reporte en la línea ética empresarial.

4. CONTINGENCIAS

No aplica.

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.

5. ANEXOS

No aplica.

RELACIÓN DE VERSIONES

Documento Anterior			
Versión	**Fecha dd/mm/aaaa**	**Código y Título del Documento**	**Cambios**
N/A	N/A	N/A	N/A
Documento Nuevo			
Versión	**Fecha dd/mm/aaaa**	**Cambios**	
1	14/07/2023	Nuevo	

Para mayor información dirigirse a:
Autor(es): Hernando Alberto Fernández de Castro **Buzón**: hernando.fernandez@ecopetrol.com.co **Dependencia:** Coordinación de Excelencia en Prevención

Revisado electrónicamente por:	Aprobado electrónicamente por:
HERNANDO ALBERTO FERNÁNDEZ DE CASTRO **Coordinador de Excelencia en Prevención** **Cédula de Ciudadanía No. 77.174.794** **Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento**	**SIMÓN VILLAMIZAR PABA** **Vicepresidente Corporativo de Cumplimiento (e)** **Cédula de Ciudadanía No. 85.150.579** **Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento**
Documento firmado electrónicamente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7 de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones. *Para verificar el cumplimiento de este mecanismo, el sistema genera un reporte electrónico que evidencia la trazabilidad de las acciones de revisión y aprobación por los responsables. Si requiere verificar esta información, solicite dicho reporte a Service Desk.*	

Todos los derechos reservados para Ecopetrol S.A. Ninguna reproducción externa copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor y con base en la regulación vigente.