

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. PREMISAS .....	3
3.1 ¿Cuándo una Conducta debe ser Considerada Cometida en el Contexto Laboral? .....	3
3.2 Marco Normativo y Documentos de Referencia.....	4
3.3 Premisas de Prevención y Acción del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral .....	5
4. ACTIVIDADES .....	5
4.1 Acoso Sexual en el Ámbito Laboral .....	5
4.1.1 Acoso de Intercambio o Quid Pro Quo.....	5
4.1.2 Acoso Descendente.....	6
4.1.3 Acoso Horizontal.....	6
4.1.4 Acoso Ascendente.....	6
4.1.5 Acoso por Parte o Hacia Personal de Contratistas o Subcontratistas .....	6
4.2 Clases de Acoso Sexual.....	6
4.2.1 Acoso Sexual Físico .....	6
4.2.2 Acoso Sexual Verbal.....	6
4.2.3 Acoso por Razón del Género.....	6
4.2.4 Acoso Sexual no Verbal.....	7
4.2.5 Acoso Sexual Virtual.....	7
4.2.6 Otros Tipos de Acoso Sexual Laboral.....	7
4.3 Conductas que Pueden ser Consideradas Acoso Sexual.....	7
4.4 Consecuencias en la Salud y en el Empleo del Acoso Sexual Laboral .....	8
4.5 Para las Víctimas.....	8
4.6 Para la Empresa.....	8
4.7 Para la Sociedad .....	8
4.8 Medidas de Prevención y Corrección .....	8
4.9 Derechos de las Víctimas .....	9
4.10 Derechos de las Personas Investigadas.....	9
4.11 Rutas de Acción .....	10
4.12 Ruta Interna.....	10
4.13 Ruta Ante las Autoridades Competentes .....	10

4.14	Simultaneidad con el Trámite Ante Autoridades Competentes .....	12
4.14.1	Ruta de Atención en Caso de Queja en Contra o Hacia Personal Contratista o Subcontratistas .....	12
4.15	Apoyo a Denunciantes o Víctimas .....	13
4.16	Rol del Comité de Convivencia en Casos de Acoso Sexual Laboral.....	13
4.17	Responsabilidades de Atención, Protección y Prevención de las ARL .....	13
5.	DIAGRAMA DE FLUJO .....	14
6.	ANEXOS.....	14
7.	GLOSARIO.....	14
8.	CONTROL DE ACTUALIZACIONES .....	16

## 1. OBJETIVO

El principal objeto de este procedimiento es garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación, la presunción de inocencia y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las presuntas víctimas de acoso sexual en el contexto laboral de Oleoducto de Colombia S.A, (en adelante ODC o la Compañía).

Para ello, el presente procedimiento se rige por los principios pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

## 2. ALCANCE

Este documento sirve de guía a las personas que tengan suscrito un contrato laboral con ODC, sin discriminar por género, edad, religión, etnicidad, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal.

## 3. PREMISAS

ODC, a través de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (ODC-POL-020), la Política de Derechos Humanos (ODC-POL-003) y del Reglamento Interno de Trabajo, rechaza el Acoso Sexual Laboral, en cualquiera de sus manifestaciones. La Compañía cuenta con principios que exigen de todas las personas parámetros de comportamiento basados, entre otros, en el compromiso por la vida y respeto por los derechos de las personas sin distinción.

Mediante el presente procedimiento, ODC establece la ruta que se debe seguir en la Compañía para prevenir y atender situaciones que se puedan entender como Acoso Sexual en el ámbito laboral.

### 3.1 ¿Cuándo una Conducta debe ser Considerada Cometida en el Contexto Laboral?

- Si ocurre en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, 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;
- Si ocurre en los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales,
- Si ocurre en el lugar de descanso o donde se toma la alimentación dispuestos por la Compañía,
- Si ocurre en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral
- Si ocurre en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada .
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

- Si ocurre en los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el Acoso Sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- Si ocurre en el alojamiento proporcionado por ODC, siempre y cuando el presunto Acoso Sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

### 3.2 Marco Normativo y Documentos de Referencia

- Código Sustantivo de Trabajo.
- Beijing +15. Documento resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, estableció un plan de acción global para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres.
- 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 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional..
- Resolución 2404 de 2019, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones..
- Ley 2365 de 2024, 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.
- Convenio No. 111 OIT Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).  
Convenio No. 190 IT Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 21 de octubre de 2013.
- 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo Ginebra, 3-19 de junio de 2009.
- CEDAW (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), recomendación No. 19: Violencia contra las mujeres, 1992.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belem Do Para”, 1994.
- Política Pública de Mujer y Géneros, Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016.
- Acoso Laboral & Sexual Laboral: Protocolo de prevención y atención de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Equidad Laboral con Enfoque de Género, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio de Trabajo.

- Acoso Sexual en el ámbito laboral, Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, diciembre 2018.
- Corte Constitucional, Sentencia C-804/06: Por discriminación contra la mujer, la Corte Constitucional declaró inexecutable el artículo 33 del Código Civil en cuanto hace referencia a que las palabras hombre, niño, adulto e individuo pueden utilizarse como vocablos genéricos que abarcan los dos sexos, en la expedición de las leyes.

### **3.3 Premisas de Prevención y Acción del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral**

- El Acoso Sexual es una forma de violencia bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- El Acoso Sexual es una violación de derechos humanos por vulnerar la integridad y dignidad de las personas, e incluso pueden estar motivadas por género, raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad entre otras.
- El Acoso Sexual es un delito.
- El enfoque de género implica que este procedimiento está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias en la construcción de la condición y posición de personas, que generan desigualdades y se expresan en situaciones en el ámbito laboral.
- Por un lado, se busca identificar las acciones que ponen a las personas en situación de desventaja; y, por otro lado, se promueve la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias a través de su empoderamiento como titulares de derechos.

## **4. ACTIVIDADES**

### **4.1 Acoso Sexual en el Ámbito Laboral**

El Acoso Sexual 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.

Desde diferentes normativas y doctrinas tanto a nivel nacional e internacional se han identificado, sin limitarse a estos, los siguientes tipos de Acoso Sexual laboral:

#### **4.1.1 Acoso de Intercambio o Quid Pro Quo**

Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder, o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. Así como también se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona activa de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

#### **4.1.2 Acoso Descendente**

Aquella conducta de ambiente laboral hostil realizada por la persona natural que se desempeñe como Gerente/a, Jefe/a, Supervisor/a o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la Compañía.

#### **4.1.3 Acoso Horizontal**

Aquella conducta realizada por personas del mismo nivel jerárquico.

#### **4.1.4 Acoso Ascendente**

Aquella conducta realizada por personas jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

#### **4.1.5 Acoso por Parte o Hacia Personal de Contratistas o Subcontratistas**

Aquella conducta realizada por personas o en contra de personas que esten en condición de contratista o subcontratistas en ODC.

### **4.2 Clases de Acoso Sexual**

Existen diferentes formas de acoso que han sido naturalizados y que, por su connotación sexual explícita o implícita, nunca pueden ser tolerables. Es importante identificarlos para actuar frente a ellos. Los siguientes comportamientos son considerados como Acoso Sexual:

#### **4.2.1 Acoso Sexual Físico**

Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

#### **4.2.2 Acoso Sexual Verbal**

Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

#### **4.2.3 Acoso por Razón del Género**

Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### 4.2.4 Acoso Sexual no Verbal

Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento, silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

#### 4.2.5 Acoso Sexual Virtual

Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

#### 4.2.6 Otros Tipos de Acoso Sexual Laboral

Obligar a las personas a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

### 4.3 Conductas que Pueden ser Consideradas Acoso Sexual

El Acoso Sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales molestas.
- Proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna
- Coqueteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes .
- Indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas/mensajes/correos/cartas indeseadas y/o con contenido sexual.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos.
- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar .
- Llamar a la víctima “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.

#### **4.4 Consecuencias en la Salud y en el Empleo del Acoso Sexual Laboral**

#### **4.5 Para las Víctimas**

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, temor, ansiedad, depresión, entre otras.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

#### **4.6 Para la Empresa**

- Disminución de la productividad de la empresa debido a:
  - Ruptura de las relaciones de confianza
  - Desmotivación
  - Absentismo
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Deterioro de las relaciones laborales.

#### **4.7 Para la Sociedad**

- Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
- Gastos en procesos legales y penales.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

#### **4.8 Medidas de Prevención y Corrección**

Para prevenir y evitar las posibles situaciones constitutivas de Acoso Sexual en el ámbito laboral, ODC:

- Realiza acciones de divulgación de este Procedimiento en los distintos medios de comunicación interna de los que dispone (intranet, correo electrónico, y otros repositorios de información).
- Realiza acciones de sensibilización y concientización a las personas.
- Capacita a su personal con especial énfasis al Área de Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral y Área de Cumplimiento.
- De igual forma la Compañía se compromete a fomentar el respeto por los derechos humanos y la observancia de los comportamientos y valores corporativos exigibles a sus personas.

Ante la ocurrencia de actos de presunto Acoso Sexual en el contexto laboral, se deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un



espacio de igualdad y libre de violencias.

#### 4.9 Derechos de las Víctimas

Las víctimas de Acoso Sexual tienen derecho recibir un trato digno y humano, a decidir voluntariamente si quieren o no ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. También son titulares de los derechos enunciados en los artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008.

Las personas víctimas de Acoso Sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- a) La verdad
- b) Contar libremente lo sucedido.
- c) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género
- d) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- e) Que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- f) Ser tratado con respeto.
- g) Ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso.
- h) Recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- i) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- j) Recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- k) Atención integral de salud.
- l) Pedir traslado del área de trabajo.
- m) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- n) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- o) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte de la persona o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- p) Celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- q) Acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación.
- r) Acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones.

Las medidas contempladas en los literales l, m, n y o deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la estructura de la Compañía

#### 4.10 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.

#### 4.11 Rutas de Acción

Existen dos (2) rutas de acción que pueden ser utilizadas por toda persona que considere que está siendo víctima de Acoso Sexual laboral.

#### 4.12 Ruta Interna

Para las conductas de Acoso Sexual laboral, se establece la siguiente ruta interna.

- Cualquier persona que considere esté siendo víctima de Acoso Sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través de la línea ética en donde se protegerá su identidad y la de la víctima: <https://www.oleoductodecolombia.com/etica-y-cumplimiento/> o <http://lineaetica.ecopetrol.com.co> o vía telefónica al (1) 234 39 00.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, debe proteger la identidad de la víctima y debe poner en conocimiento la situación ante la línea ética o recomendarle a la víctima que así proceda. Si usted es líder, debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.
- Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde, quién y adjuntando los soportes en caso de tenerlos.
- Sus denuncias serán recibidas por un tercero externo a ODC, por lo que serán tratadas bajo estrictos parámetros de reserva, confidencialidad y cero tolerancia ante represalias.
- Una vez sea radicada su denuncia se le asignará un número consecutivo con el cual usted podrá ampliar información y hacerle seguimiento entre 5-6 días laborales inicialmente, pero la investigación puede durar hasta 55 días laborales.
- El proceso de verificación de denuncias de Acoso Sexual laboral se llevará a cabo según el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento del Grupo Ecopetrol o el que lo modifique.
- ODC podrá remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Incurrir en una conducta que se configure como Acoso Sexual será calificada como una falta grave y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

#### 4.13 Ruta Ante las Autoridades Competentes

Por ser un delito<sup>1</sup>, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como Acoso Sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República. El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres etapas a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio.

<sup>1</sup> Código Penal, Artículo 210-A. ACOSO SEXUAL

Para denunciar conductas de Acoso Sexual la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

**Tabla 1. Centros de atención denuncia Acoso Sexual**

Modelo de Atención	Número de teléfono y/o Dirección	Horarios	Delitos que reconoce
URI: Unidades de Reacción Inmediata	<b>Sucursales:</b> Complejo judicial de Paloquemao: Carrera 28A #18A-67 Bloque D Piso 1 (+57) 1 29711772. Kennedy: Carrera 72j # 36-56sur (+57) 1 2993515  Engativá: Carrera 78A # 77A-62 (+57) 1 4303318  Usaquén: Carrera 32 # 13A-20 (+57) 1 2971000  Ciudad Bolívar: Calle 54 sur # 16-03 (+57) 1 7603644  Puente Aranda: Carrera 40 #10A-08 (+57) 1 3647333	Lunes a viernes: 8 am a 4 pm - Jornada Continua	Denuncia de todos los delitos
		Domingo a Domingo: Jornada Continua, 24 Horas (Sólo para casos con vocación de actos urgentes)	Las URI busca prevenir conductas violentas en contra de grupos vulnerables como: mujeres, niños, población LGTB, y habitantes de la calle. Trata denuncias de todos los delitos. Actúa en casos de judicialización de personas capturadas en flagrancia y en aquellos que, por su reciente ocurrencia y tipo de delito, requieren inmediatez en la recolección de evidencia.
Sala de Atención al Usuario (SAU) – Centro	Carrera 33 # 18-33 Piso 1 Bloque A	Lunes a viernes de 8am a 5pm – Jornada Continua	Prestan atención a las víctimas de delitos. Son centros de información, orientación, referencia y prestación de servicios de resolución de conflictos.
CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual	Carrera 33 # 18 –33 Bloque B, Piso 4 Teléfonos: 3754272 - 2016198 2015854 - 2015712	Lunes a viernes: 8am a 4pm - Jornada Continua	Denuncias de delitos sexuales.
CAPIV: Centro de Atención Penal Integral	Calle 19 #27-09 Teléfono: 5188471 Ext. 4054 4055	Lunes a viernes: 8am a 4pm - Jornada Continua	Denuncias de todos los delitos. Actos urgentes para el delito de Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales. Atención integral a víctimas de violencia intrafamiliar. Activación de Mecanismo de Búsqueda Urgente para casos de desaparecidos.
Línea Purpura Distrital	Teléfono: 01-8000-112-137  WhatsApp: +57 1 3007551846	Gratuita. Y opera permanentemente.	Delitos de Acoso Sexual. Posterior al acoso, y para activar el protocolo de atención para orientación y acompañamiento psicosocial y jurídico pueden llamar a esta

Modelo de Atención	Número de teléfono y/o Dirección	Horarios	Delitos que reconoce
Unidad contrala Discriminación	Teléfono: 01-8000-127-007 Línea Distrital: 195 Página web: www.integracionsocial.gov.co	Gratuita. Y opera permanentemente.	Orientación jurídica a personas LGBTI que hayan sido víctimas de discriminación en razón a su identidad de género y orientación sexual.
Aplicación para teléfonos móvil Ellas	Descárgala en Google Play o en App Store.	Gratuita. Y opera permanentemente	La aplicación Ellas (disponible en Android y IOS) brinda información sobre los diferentes tipos de violencia y cómo hacer denuncias.
Numero Único de Emergencias	123	Gratuita. Y opera permanentemente	Cuando está en riesgo la vida o integridad de la persona utilice esta línea.
Línea de orientación a mujeres víctimas de violencia de la policía	155	Gratuita. Y opera permanentemente	En todo el país existe la línea 155, la cual fue implementada por la Policía Nacional. Pueden llamar mujeres a denunciar cualquier tipo de violencia y obtener orientación sobre violencia de género y acompañamiento psicológico.

Fuente: Propia

#### 4.14 Simultaneidad con el Trámite Ante Autoridades Competentes

El procedimiento interno podrá concurrir de forma paralela con el proceso penal y tomará una decisión con base en las etapas y términos establecidas en el Reglamento interno de Trabajo.

##### 4.14.1 Ruta de Atención en Caso de Queja en Contra o Hacia Personal Contratista o Subcontratistas

En caso de que la queja presentada sea contra de un contratista, personal del contratista o subcontratistas, por parte de un trabajador de ODC o viceversa, el Área de Cumplimiento deberá informar inmediatamente al Administrador/a/e del contrato / convenio / acuerdo, quien deberá:

- 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 del presente procedimiento; 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 los centros de atención denuncia Acoso Sexual, descritos en la tabla 1.

Recibida la queja se seguirá la ruta de acción interna definida en el numeral 4.8.1, involucrando en la investigación a los encargados o responsables de la atención de quejas de acoso sexual de la empresa contratista o subcontratista involucrada.

#### 4.15 Apoyo a Denunciantes o Víctimas

En el caso de presentarse denuncia o se determine la existencia de Acoso Sexual laboral se tomarán las medidas oportunas para apoyar y proteger al denunciante y que cesen las conductas que dieron origen a la denuncia.

- **Prohibición de represalias:** Si se produjere represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o las demás personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia de acoso, se adoptarán las medidas correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Protección de datos:** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Confidencialidad y reserva:** Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, deberán cumplir con el debido proceso y estará bajo custodia del Área de Talento Humano o quien haga sus veces, la información y la investigación que se derive de la misma.
- **Apoyo psicológico:** Se brindará acompañamiento psicológico a la víctima en caso de ser requerido.

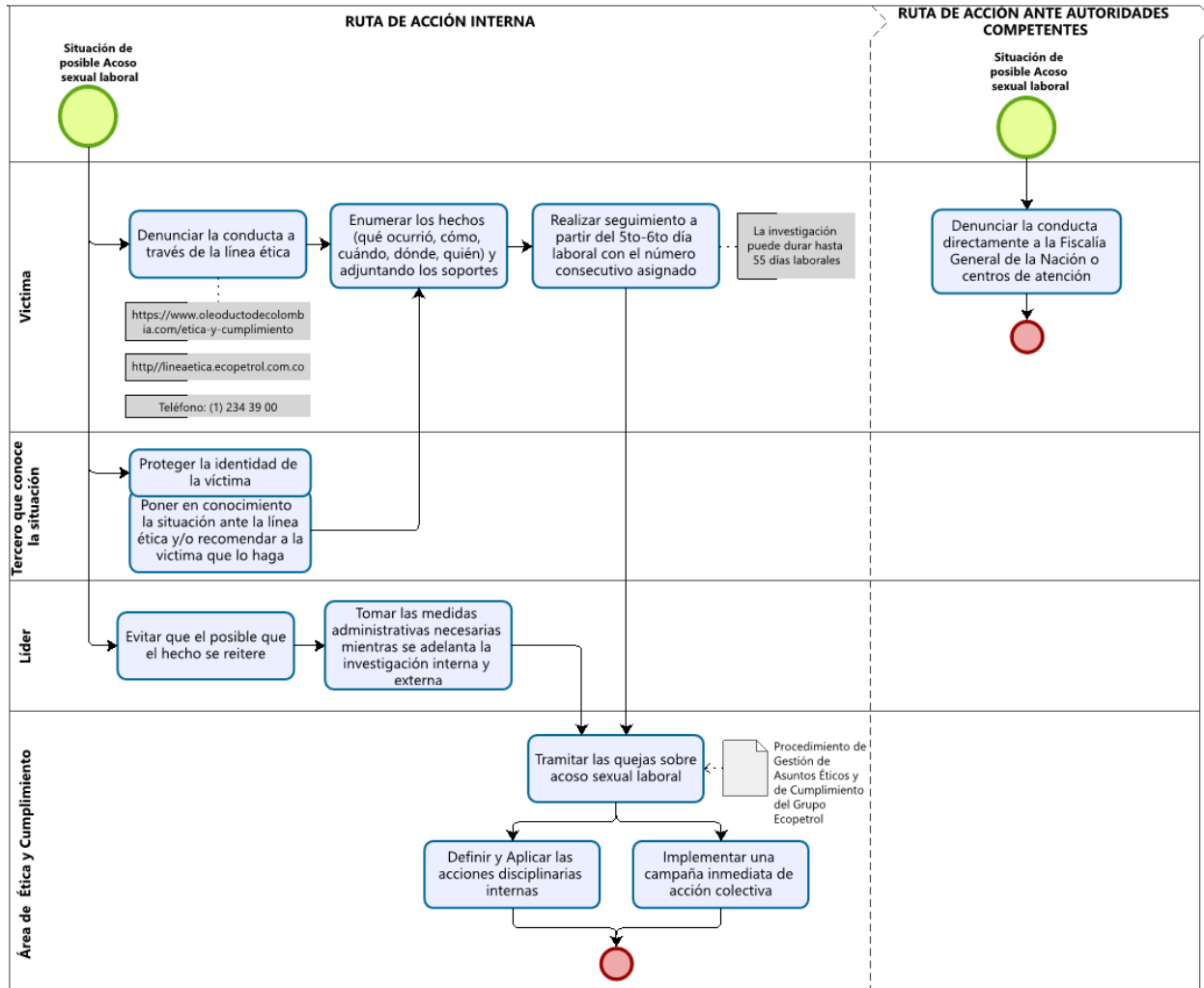
#### 4.16 Rol del Comité de Convivencia en Casos de Acoso Sexual Laboral

El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto si alguna queja llegase a ser remitida al Comité de Convivencia Laboral, este no debe sugerir su conciliación y orientar a la víctima o involucrados a realizar la denuncia correspondiente en la línea ética y seguir la ruta de atención dispuesta para estos fines.

#### 4.17 Responsabilidades de Atención, Protección y Prevención de las ARL

Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

## 5. DIAGRAMA DE FLUJO



Powered by  
bizagi  


## 6. ANEXOS

ODC-POL-020 Política de diversidad, equidad e inclusión.

ODC-POL-003 Política de Derechos Humanos.

VEI-P-001 Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento del Grupo Ecopetrol.

## 7. GLOSARIO

**Acoso Sexual -Código Penal:** 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,

COPIA CONTROLADA. El contenido de este documento es de uso de OLEODUCTO DE COLOMBIA S.A. Está prohibida su reproducción parcial o total para fines diferentes a los relacionados con el objeto social de la entidad.

a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años. Código Penal, Artículo 210-A.

**Acoso Sexual:** de acuerdo con la Ley 2365 de 2004, “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”, 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.

**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.

**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 presuntas 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.

**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.

**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-, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación.

**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.

**Igualdad:** El derecho fundamental y garantía que tienen todas las personas de recibir la misma protección y trato digno y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

**Principio pro-persona:** señala que “sin excepción, entre dos o más posibles análisis de una situación, se prefiera [aquella] que resulte más garantista o que permita la aplicación de forma más amplia del derecho fundamental”.

**El principio pro-víctima:** es un concepto jurídico fundamental que se ha consolidado en el sistema jurídico Colombiano, especialmente en el contexto de la responsabilidad civil y los derechos de las víctimas. Este principio establece que, en caso de duda o ante la existencia de múltiples interpretaciones posibles, la ley y los jueces deben inclinarse a favor de la protección de los derechos de la víctima.

**Quid Pro Auo:** algo a cambio de algo

## 8. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Se genera el procedimiento para la atención y prevención del Acoso Sexual laboral.	11/10/2024

Original firmado por:  
**SANDRA AGUILLON ROJAS**  
Experta Entes de Control, Ética y  
Cumplimiento  
\_\_\_\_\_  
**Revisó y Aprobó**

Original firmado por:  
**CRISTINA PRADO AGUILAR**  
Especialista de Talento Humano  
\_\_\_\_\_  
**Revisó y Aprobó**