

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO	2
3. ALCANCE	5
4. APLICACIÓN	5
5. OBJETIVOS	6
6. PRINCIPIOS	7
7. DEFINICIONES	7
8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	9
9. COMPROMISOS DE LA EMPRESA	10
10. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	11
10.1 Derechos de las víctimas.	12
10.2 Derechos de las personas investigadas.	12
10.3 Garantías de Protección	12
10.4 Aplicación en el contexto laboral	13
10.5 TRATAMIENTO INTERNO	14
10.6 Canal de comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso sexual	14
10.7 PROCESO	14
11. ACOSO LABORAL	15
11.1 Conductas Constitutivas De Acoso Laboral	15
12. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	16
12.1 Canal de Comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso laboral	16
13. INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES	17
14. VIGENCIA	17

1. INTRODUCCIÓN

La presente política se expide y adopta en el marco de la prevención, promoción y atención del acoso laboral y del acoso sexual, con enfoque en la erradicación de la discriminación y violencia basada en género contra las mujeres y las personas con identidades y orientaciones sexuales diversas (LGBTIQ+) pertenecientes y vinculadas a OPTIMIZACIÓN DE ENERGÍA S.A., identificada con NIT No. 805.020.692-2.

Esta política se fundamenta en el compromiso institucional con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 – Igualdad de Género, orientado a lograr la equidad, reducir las brechas estructurales, prevenir y disminuir toda forma de violencia basada en género y garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos. En este sentido, la empresa reafirma su propósito de consolidarse como una organización sostenible, socialmente responsable y comprometida con la construcción de entornos laborales seguros, dignos e inclusivos. El fin último es asegurar la igualdad material, promover una cultura organizacional incluyente, respetuosa de la pluralidad y de las diversas formas de vida, mediante la adopción de principios, lineamientos y modelos de conducta que permitan el reconocimiento y la valoración de la diversidad en todos los ambientes laborales de la compañía.

2. MARCO NORMATIVO

- A) Colombia como Estado Social de Derecho declarado en la Constitución Política, debe propender por garantizar a la ciudadanía y a todas las personas en general, el goce de sus derechos bajo los supuestos y esferas que comprende la dignidad humana. En el artículo 13 de dicha carta, se promueve la igualdad de todas las personas ante la ley, recibiendo el mismo trato sin que interfiera, en ningún caso, el sexo, la raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Así, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva a través de los mecanismos y medidas en favor de grupos discriminados y marginados

- B) Que cómo país firmante del Convenio 111 de 1958 de la OIT ratificado y asimilado en la Ley 22 de 1967 en su artículo 2 señale como obligación a los Estados lo siguiente: "Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades

y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto." (Subrayado fuera de texto).

- C) Que a partir La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 establece en su artículo segundo como obligación de los Estados partes que:

- a) *Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) *Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) *Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*
- f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer;*
- g) *Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

- D) Qué según la ley 1257 de 2008 la cual tiene por objeto "Artículo 1. (...) la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización", establece que la violencia contra las mujeres son acciones u omisiones encaminadas a causar muerte a través del daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, los cuales se pueden presentar en el ámbito público o privado.

Asimismo, en el artículo 12 de la citada norma se señalan las medidas en el ámbito laboral, a saber: "El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres"

- E) Que según la ley 1010 de 2006 se pretende, según su artículo primero, "(...) definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública".
- F) Que según la Corte Constitucional en la Sentencia **T-400-22** hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo, se advierte que es deber incorporar en **el razonamiento probatorio un enfoque diferencial con perspectiva de género** de conformidad con la Constitución.

Recuerda que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.

*El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, **en particular por las mujeres**, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil.*

- G) Que conforme a **la 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", en su artículo 14 establece las

Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben implementar las empresas.

- H) Que según la **CIRCULAR 026 DE 2023** el Ministerio de Trabajo insta a los empleadores a: *"aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo"*. Asimismo, señala la adopción de "los lineamientos normativos, jurisprudenciales convenios e instrumentos internacionales analizados, este Ministerio insta a las instituciones y empresas a tomar MEDIDAS URGENTES conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad.
- I) Se regirá conforme a **Ley 2365 de 2024**, en el marco de lo establecido para la Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral 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.
- J) Se tomarán las medidas establecidas por la Resolución **3461 de 2025** "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."

3. ALCANCE

La presente política tendrá aplicación en la sociedad comercial OPTIMIZACION DE ENERGIA S.A en cualquiera de sus sedes o dependencias, respecto de aquellas funciones y/o labores que desarrollen sus colaboradores y trabajadores. También serán destinatarias de esta política las personas que hagan parte de los órganos directivos tales como la Junta Directiva u otras instancias. Lo anterior, en aras de promover ambientes diversos y de no discriminación que beneficien a todos los colaboradores y a los distintos grupos de interés independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

4. APLICACIÓN

El ámbito de aplicación corresponderá específicamente al 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

5. OBJETIVOS

- a. Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
- b. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.
- c. Proponer medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso del género menos representado a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- d. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado o de personas con identidades y orientaciones sexuales diversas con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la empresa en los que su representación sea insuficiente.
- e. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la empresa.
- f. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en la empresa para favorecer esa igualdad de género, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo y en razón del género.
- g. Prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral que afecten a los y las trabajadoras de la empresa con acento en aquellas que menoscaben los derechos de las mujeres y personas con identidades y orientación sexual diversa con ocasión a la violencia basada en género.
- h. Garantizar la no discriminación en razón a las conductas denigrantes por el empleo de las violencias basadas en el género de las personas con identidades y preferencias sexuales diversas.
- i. garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.



6. PRINCIPIOS

- a. **Dignidad:** como mandato constitucional se propende por el cumplimiento del derecho, principio y valor de la dignidad en sus diferentes esferas, esto es: vivir bien, vivir como se quiere y vivir sin humillaciones. Lo anterior en el entendido de que ser destinatario de tal derecho no supone la segregación de personas por condición de raza, ideología política, condición socioeconómica, orientación sexual, etc.
- b. **Igualdad:** la empresa busca el cumplimiento de este precepto constitucional tanto en su sentido formal, como en su sentido material. Así, se propende por la real incidencia y la materialización del ideal de igualdad entre las personas, sin que medien condiciones o restricciones que impidan el derecho al goce efectivo de las prerrogativas de las personas que sufren de violencia basada en género.
- c. **Respeto:** el respeto hacia la diversidad supone uno de los pilares fundamentales de la organización. Como principio rector, todas las relaciones laborales deben ceñirse en el marco del buen trato, reconocimiento e inclusión de las diferencias.
- d. **Garantía:** En desarrollo de este principio se tomarán las precauciones razonables para evitar que se produzca cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea por actos u omisiones de las personas destinatarias de esta política o las personas con quienes se relacionan.
- e. **Diversidad:** la diversidad en todas sus esferas, permite que la igualdad se construya en su materialidad. El reconocimiento de la diversidad se expone, además, como un parámetro de conducta de las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa.
- f. **Confidencialidad:** Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso y/o discriminación, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima.
- g. **Participación:** Como principio se propende por la debida participación de todos los sectores de la empresa, principalmente, de aquellos que han sufrido históricamente situaciones de discriminación manifiesta por cuenta de la violencia basada en género.

7. DEFINICIONES

- j. **Acoso laboral:** conforme a la Ley 1010 de 2006, corresponde a toda conducta persistente y demostrable, dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia al trabajo. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias

asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.

- k. **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
- l. **Igualdad en la remuneración en razón del género:** En aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración en razón del género.
- m. **Diversidad:** Pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
- n. **Discriminación:** Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.
- o. **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- p. **Género:** El género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.
- q. **Igualdad de género:** Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos

los ámbitos del trabajo. Inclusión: Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas participativas y brindando igual acceso a oportunidades e información.

- r. **Inclusión laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- s. **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación en el ambiente laboral. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.
- t. **Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La implementación de la presente política en la empresa OPTIMIZACION DE ENERGIA S.A se hará bajo la consolidación de tres fases: i) fase de divulgación de las normas de conducta que promueve la empresa; ii) fase de talleres y experiencias significativas en relación a la inclusión, respeto e igualdad de las personas con identidades y preferencias sexuales diversas y finalmente, iii) fase de monitoreo periódico.

FASES	IMPLEMENTACIÓN
a) Divulgación y concientización de las normas de conducta que promueve la empresa	Las normas de conducta que serán divulgadas son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> 1) Manejo del lenguaje inclusivo 2) Buen ambiente de laboral libre de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual 3) Inclusión Laboral 4) Equidad de género 5) Tolerancia cero ante la discriminación 6) Respeto por las diferencias 7) Concientización y sensibilización de las implicaciones de la violencia basada en género
b) Talleres y experiencias significativas en relación a la	Luego de superada la fase de divulgación de las conductas que se deben tener al interno

<p>inclusión, respeto e igualdad de las personas con identidades y preferencias sexuales diversas</p>	<p>de la compañía, se realizarán campañas de prevención y educación sobre las necesidades de los sectores más vulnerados por su identidad y preferencia sexual diversa.</p> <p>Estos talleres serán acompañados por profesionales con conocimiento al respecto.</p> <p>Con ello se permitirá un conocimiento amplio de lo que supone la violencia basada en género y sus diversas representaciones.</p>
<p>c) Monitoreo periódico</p>	<p>El comité de convivencia laboral hará seguimiento periódico del clima organizacional en lo referido a las conductas constitutivas de acoso laboral sobre el marco de la violencia basada en género. Conforme al acoso sexual, será realizado desde la Gerencia General. Lo anterior permite el debido monitoreo a partir de estadísticas que den lugar a la toma de decisiones estratégicas para seguir propendiendo por escenarios laborales sanos, equitativos y diversos.</p>

9. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

- a. Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y el respeto. y que rechace de manera expresa cualquier discriminación directa e indirecta a todos los niveles.
- b. Promoción de integración de personas con perfiles diversos.
- c. Definir políticas y prácticas de contratación, retribución, evaluación, formación y promoción que garanticen la igualdad de oportunidades entre nuestros empleados.
- d. Impulsar la contribución de las mujeres en la Compañía, promoviendo la presencia femenina en posiciones de liderazgo, eliminando la brecha salarial y desarrollando programas e iniciativas que contribuyan al desarrollo y la promoción de la mujer.
- e. Establecer un ambiente de respeto y tolerancia hacia los empleados del colectivo LGTBIQ+, impulsando para ello el entrenamiento apropiado para ayudar a nuestros empleados a conocer sus necesidades e incorporar las mejores prácticas asociadas a esta dimensión de la diversidad conforme a las fases de implementación de la presente política.

- f. Establecer objetivos concretos en materia de diversidad e inclusión para garantizar la consecución de los compromisos establecidos, e implantar sistemas de medición en diversidad, así como sistemas de valoración de su impacto conforme a las fases de implementación de la presente política.
- g. Mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas conforme a las directrices de conducta que deben seguir los empleados y colaboradores.
- h. Difundir y extender nuestro compromiso con la diversidad e inclusión hacia otros grupos de interés.
- i. Nuestro pilar será la escucha de las necesidades del equipo, asegurando su diversidad, inclusión, bienestar personal y progreso profesional.

10.CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Con base en el Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Ámbito del Trabajo, se tienen las siguientes expresiones como constitutivas de acoso sexual, sin que se limite a ellas, las siguientes:

- 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 de dirigirse a una persona;
- c. Bromas sexuales;
- d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y 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; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
- 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.

10.1 Derechos de las víctimas.

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

10.2 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.

10.3 Garantías de Protección

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.

4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 serán adoptadas por Optimización de Energía S.A y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

10.4 Aplicación en el contexto laboral

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) 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;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) 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;
- e) 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.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

10.5 TRATAMIENTO INTERNO

Cualquier funcionario(a) que considere sufrir situaciones de acoso sexual y laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas. Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Una vez sea radicada la denuncia el/la funcionario(a) puede ampliar información y realizar seguimiento al trámite correspondiente.

10.6 Canal de comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso sexual

Cualquier persona que tenga conocimiento de presuntos hechos de acoso sexual podrá presentar queja ante la empresa por mecanismo físico, electrónico o verbal, indicando circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Para tal fin, la empresa dispone de los siguientes canales:

- Correo: gerenciageneral@optienergia.com
- Canal presencial: Gerente General y Comercial

10.7 PROCESO

Recibida la queja, la empresa activará el siguiente procedimiento mínimo:

- **Recepción y registro reservado:** se asignará un radicado interno y se dejará constancia de recepción, protegiendo la identidad y datos personales.
- **Orientación a la víctima:** se informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y, si la víctima lo solicita, se remitirá de manera inmediata la queja/denuncia a la autoridad competente, respetando su intimidad.
- **Evaluación inicial de riesgo y medidas urgentes:** se analizará la necesidad de medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable, dentro del ámbito de competencia de la empresa.
- **Recolección de información y entrevistas seguras:** se adelantará una verificación interna con enfoque de confidencialidad y no revictimización, evitando interrogatorios o prácticas que expongan a la víctima.
- **Decisión y medidas correctivas/disciplinarias:** con base en lo verificado y respetando el debido proceso, se adoptarán medidas de corrección, prevención de repetición y, cuando corresponda, sanciones disciplinarias.

11.ACOSO LABORAL

11.1 Conductas Constitutivas De Acoso Laboral

Se presumirá como acoso laboral si re acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas contenidas en el artículo 7 de la 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:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO PRIMERO: La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se califican expresamente como faltas graves y podrán dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias y medidas laborales pertinentes según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establecen los principios, procedimientos de denuncia o puesta en conocimiento, direccionamiento del proceso, competencia, aplicación de medidas de protección, preventivas y/o correctivas y recomendaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La presunta víctima de acoso laboral tendrá la posibilidad de elegir si emplear las vías de la jurisdicción ordinaria para la protección de sus derechos, o en su defecto, seguir el procedimiento establecido por el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

12.COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente, compuesto por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Este comité propenderá por la inclusión de un (1) miembro en condiciones de conocimiento en diversidad e inclusión de género, en aras de mantener el compromiso de la compañía conforme a las necesidades de la población diversa.

PARAGRAFO 1: El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

PARAGRAFO 2: En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la 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 dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. Ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa

12.1 Canal de Comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso laboral

Cualquier funcionario(a) o persona que considere sufrir situaciones de acoso laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del Comité de Convivencia con el fin de informar sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso laboral.

13. INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

La inobservancia u omisión de la POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+, dará lugar a la apertura de un proceso disciplinario y a las sanciones a las que haya lugar según lo dispuesto en Reglamento Interno de Trabajo de la empresa OPTIMIZACION DE ENERGIA S.A.

14. VIGENCIA

La presente Política se suscribe y se publica a los quince (15) del mes de Octubre del año 2025 y entra a regir a partir del día siguiente a su publicación.



MARIA DORIS RAMIREZ SEGURO

C.C. No. 43.028.580

Gerente General y Comercial

Optimización de Energía S.A