

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 1 de 10

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETO	2
3. ALCANCE.....	2
4. DEFINICIONES	3
5. MARCO LEGAL DE RIGOR	3
6. ASPECTOS RELEVANTES	4
7. TRATAMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	5
8. INCUMPLIMIENTO.....	8
9. OBLIGACIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN Y GERENCIA	9

Petrocasinos
Servimos con gusto

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 2 de 10

1. INTRODUCCIÓN

PETROCASINOS S.A. está comprometida con la promoción y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, diverso, inclusivo, seguro y saludable. En coherencia con ello, la Compañía rechaza de manera expresa cualquier forma de violencia, discriminación, acoso laboral y acoso sexual que se presente en el entorno de trabajo.

En ese sentido, PETROCASINOS S.A. adopta un principio de **cero tolerancia** frente a este tipo de conductas y exige a sus trabajadores, trabajadoras y a todas las personas que mantengan una relación directa o indirecta con la Empresa, comportamientos fundamentados en el respeto por los derechos humanos, la dignidad y la integridad de las personas, sin ningún tipo de distinción.

A través de la presente Política, la Empresa define los lineamientos y procedimientos orientados a la **prevención, protección y corrección** de actos de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual en el marco de las relaciones laborales.

2. OBJETIVOS

Establecer y regular los mecanismos orientados a la **prevención, protección y corrección** de conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual dentro de la Empresa.

La Empresa fomenta relaciones e interacciones basadas en la **cortesía, el respeto mutuo, el consentimiento, la reciprocidad y la ausencia de coerción**, garantizando que estas sean apropiadas, aceptadas y bienvenidas por todas las personas involucradas.

3. ALCANCE

La presente Política es de **obligatorio cumplimiento** y constituye una guía para todas las personas que integran la Empresa, independientemente de la modalidad de vinculación, incluyendo personal directo, trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas, aprendices, estudiantes en formación y practicantes, sin distinción alguna por razones de género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad o expresión de género, cargo, antigüedad, tipo de contrato o cualquier otra condición personal, social o laboral.

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 3 de 10

La Empresa garantizará que las **denuncias, actuaciones e investigaciones** que se adelanten en el marco de la presente Política se desarrollen bajo estrictos criterios de **confidencialidad, reserva y protección de la información**, limitando su conocimiento únicamente a las personas que, por razón de sus funciones, deban intervenir en el proceso.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso Sexual: El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá como 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. El acoso sexual en el contexto laboral puede ser físico, verbal o no verbal, o por razón del género u orientación sexual. De manera enunciativa se puede observar en comportamientos como manoseos, tocamientos deliberados, miradas lascivas u obscenas, insinuaciones sexuales, manifestaciones basadas en orientación sexual o de género, entre otros.

4.2. Contexto Laboral: Se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

5. MARCO LEGAL DE RIGOR

- **Ley 2365 de 2024:** (Eje central) Define las medidas de prevención y atención.
- **Convenio 190 OIT:** Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Ley 1010 de 2006 y Ley 1257 de 2008.**
- **Sentencias SP 107-2018 y SL 648-2018:** Jurisprudencia sobre la "galantería" vs. acoso sexual.

Servimos con gusto

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 4 de 10

6. ASPECTOS RELEVANTES

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):

- 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.
- 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.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- 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.
- 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.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del funcionario o funcionaria 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.

5.1. Derechos y garantías de las personas por presunto acoso sexual.

- **Derechos de las víctimas:** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional,

a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros.

- **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.

7. TRATAMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Cualquier funcionario(a) que considere sufrir situaciones de acoso sexual 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 su denuncia el/la funcionario(a) puede ampliar información y realizar seguimiento al trámite correspondiente.

7.1. Comité de Prevención de Acoso Sexual

La Empresa ha determinado la creación del comité como órgano especializado para la recepción y trámite de quejas por presunto acoso sexual en el ámbito laboral, el cual está conformado por el/la Coordinador de Bienestar y Desarrollo, el/la Gestor de Entorno, el/la directora Jurídico y de Relacionamento Laboral, el/la Coordinadora de Talento Humano o quienes hagan sus veces.

Este comité opera de manera confidencial y autónoma garantizando la idoneidad de manejo de cada uno de los casos que se reporten en los canales de comunicación establecidos.

Es responsabilidad del comité realizar de manera detallada los presuntos casos de acoso sexual en el ámbito laboral realizando la correspondiente investigación, así como realizar las preguntas de confidencialidad a las que haya lugar con la víctima para conocer si se puede hacer uso de la queja.

7.2. Principios De Atención Prioritaria

- **Celeridad:** Todo reporte de acoso sexual debe ser atendido de manera inmediata, sin exceder las 24 horas para las primeras medidas de protección.

- **No Revictimización:** Se prohíben los careos entre víctima y victimario y la duplicidad de testimonios innecesarios.
- **Enfoque de Género:** Se reconoce que el acoso afecta desproporcionadamente a las mujeres y se analizarán los casos bajo esta perspectiva de poder.

7.3. Canal de comunicación

Cualquier trabajador(a) o persona que considere sufrir situaciones de acoso sexual en el contexto laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del correo electrónico denuncias.adeq@petrocasinos.com.

7.4. Procedimiento para la atención de casos de Acoso Sexual

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente, el trabajador(a) que realiza la denuncia 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 Comité de P.A.S debe actuar conforme a lo establecido en el siguiente Protocolo para la atención de Denuncias de Acoso Sexual:

7.4.1. Ruta integral de atención

La empresa garantiza una ruta que incluye:

- **Denuncia:** Reporte de la situación por los medios virtuales o físicos.
- **Recepción:** El Departamento de Bienestar recibe la queja; cita al Comité de Prevención de Acoso Sexual.
- **Análisis de la situación:** El Comité procede a identificar los actores (trabajadores, contratistas, jefes, etc.) y se definen las actuaciones a tomar frente a la víctima y apertura de la investigación disciplinaria para el presunto agresor.
- **Medidas de Protección Provisionales:** Sin necesidad de prueba plena, ante la queja, la empresa podrá:
 - Separar físicamente los puestos de trabajo.

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 7 de 10

- Cambiar turnos o frentes de operación.
- Otorgar licencia remunerada temporal a la víctima si el riesgo es inminente.
- **Remisión a áreas de apoyo:** Se brinda orientación psicológica (Bienestar Institucional) y asesoría jurídica.
- **Direccionamiento externo:** Si es necesario, se remite al sector salud (urgencias dentro de las 72 horas) o a autoridades como la Fiscalía.
- **Asesoría Jurídica:** Orientación sobre las acciones legales (Fiscalía o Ministerio) que la víctima puede emprender.
- **Seguimiento y Cierre:** Se verifica el cumplimiento de las medidas de no repetición y se cierra el caso cuando las instancias pertinentes hayan tomado una decisión final.

7.5. Instancias externas a las que se puede poner en conocimiento de conductas de Acoso Sexual.

Por considerarse delito, 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 (3) etapas, a saber: i) la etapa de indagación, ii) la etapa de investigación y iii) la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- **Fiscalía General de la Nación- Dirección Seccional Santander Unidades de Reacción Inmediata – URI.**
 - Carrera 19 #24-61, Bucaramanga
 - ☎ Teléfono: +57 607 6854566
- **Líneas de emergencia y atención inmediata**

☎ **Línea 123** – Emergencias generales, Policía Nacional (atención inmediata).

☎ **Línea 155** – Orientación y denuncia de violencia contra la mujer (orientación policial especializada).

☎ **Línea 122** – Denuncia penal ante la Fiscalía (orientación y recepción de hechos delictivos).

- **Atención y apoyo especializado (violencia sexual y de género)**

☎ **Línea 141** – Línea nacional de atención a víctimas y protección en casos de violencia sexual y maltrato (servicio disponible las 24 h).

☎ **WhatsApp de atención ICBF (Bucaramanga):** 320 239 1685 / 320 865 5450 / 320 239 1320 (*mensajes de texto y apoyo de orientación*)

- **CAIVAS Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (ICBF – atención integral)**

☎ **Línea 141:** Línea gratuita nacional de protección, emergencia y orientación disponible 24 h.

☎ **Línea gratuita nacional ICBF: 01 8000 91 80 80** (atención lunes a viernes 8:00 a.m.–5:00 p.m.)

☎ **Fiscalía General de la Nación – Bucaramanga (CAIVAS)**

☎ **(607) 652 22 22 Ext: 780420 / 780421 / 780422**

- **Ministerio del Trabajo / Inspector del trabajo de la territorial respectiva.**

8. INCUMPLIMIENTO

Toda persona que mantenga una relación laboral, contractual o de cualquier otra naturaleza con la empresa, **independientemente de su modalidad de vinculación**, se obliga a conocer, cumplir y respetar las disposiciones establecidas en la presente Política, absteniéndose de incurrir en comportamientos que puedan constituir acoso sexual en el contexto del trabajo.

Respecto del personal con vínculo laboral directo, **toda transgresión a lo dispuesto en esta Política será considerada falta grave**, susceptible de dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, incluida la **terminación del contrato de trabajo con justa causa**, de conformidad con lo establecido en los numerales

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 9 de 10

aplicables del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 —que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo— y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

En el desarrollo de los procesos disciplinarios internos, se tendrán en cuenta como **circunstancias agravantes**, para efectos de la determinación de la responsabilidad y la sanción correspondiente, entre otras, las siguientes:

- a) El aprovechamiento indebido de una posición de poder, autoridad o superioridad jerárquica;
- b) La reiteración o persistencia de las conductas ofensivas, ya sea frente a la persona denunciante o frente a otras personas;
- c) La afectación simultánea de dos o más personas, especialmente en eventos calificados como graves o muy graves;
- d) El uso de medios, estrategias o mecanismos orientados a dificultar la investigación o a garantizar la impunidad de la persona denunciada;
- e) Cualquier otra conducta de similar entidad o gravedad.

La Empresa **tramitará todas las quejas y denuncias con la debida seriedad, diligencia y confidencialidad**. La presentación de una queja realizada de buena fe **no generará represalias ni consecuencias desfavorables** para la persona denunciante, ni afectará su situación laboral, contractual o académica. No obstante, cuando se evidencie que una denuncia ha sido presentada de manera **infundada, temeraria o con ánimo malicioso**, dicha actuación constituirá un uso indebido de la presente Política y será considerada **falta grave**, dando lugar a la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

9. OBLIGACIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN Y GERENCIA

Bajo la Ley 2365 de 2024, la Gerencia de Petrocasinos se obliga a:

1. **Presupuesto:** Asignar recursos anuales para la formación en prevención de acoso.
2. **Compulsa de Copias:** Es obligación legal de la empresa denunciar ante la autoridad competente cuando la conducta constituya un delito sexual.
3. **Prohibición de represalias:** Ningún trabajador que denuncie, atestigüe o ayude en una investigación de acoso sexual podrá ser despedido,

	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO PETROCASINOS S.A.	CÓDIGO: GT OD 08
		VERSIÓN: 01
		Pág. 10 de 10

sancionado o discriminado. Cualquier represalia será considerada, a su vez, una conducta de acoso laboral sancionable.



FABIO AUGUSTO BARRERA
GERENTE GENERAL
FEBRERO 2026

10. CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00	Enero 2025	Creación del documento
01	Febrero 2026	Revisión y actualización del documento

Petrocasinos
Servimos con gusto