

DOCUMENTO DE GERENCIA No. **070 - - - -**

"Por medio del cual se adopta la política de prevención del acoso laboral, acoso sexual, inclusión y desconexión laboral en la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P."

La Gerente General de la Electrificadora del Huila S.A E.S.P.,
en uso de sus facultades legales, estatutarias y,

CONSIDERANDO QUE:

1. De acuerdo con los estatutos, una de las funciones del Gerente General de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P. Art. 52 Núm. 11.) Es dirigir la administración del personal y las relaciones laborales.
2. La Constitución Política de Colombia en el artículo 25, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
3. La Ley 1010 de 2006, adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
4. La Ley 1010 de 2006, artículo 01- señala *"La presente Ley tiene por objeto definir, corregir, prevenir 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."*

*Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa"*¹

5. La Ley 1010 de 2006, artículo 2: define que el acoso laboral es *"(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (...)"*

¹ Ley 1010 de 2006 diario oficial no. 46.160, de 23 de enero de 2006 congreso de Colombia 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.



6. La Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social dispone en su artículo catorce (14) reglamentado por la resolución 652 de 2012, las "*Medidas preventivas y correctivas del Acoso laboral*" dentro de las cuales define la necesidad de formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
7. El artículo doce (12) de la Ley 1257 de 2008, establece las "*Medidas en ámbito laboral*", y entre otras funciones del Ministerio de la Protección Social la de tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer.
8. La resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada parcialmente por la resolución 1356 de 2012 estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
9. La Ley 2209 de 2022, por medio de la cual se modifica el artículo dieciocho (18) de la Ley 1010 de 2006, señala la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, las cuales caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas.
10. La Resolución 2764 de 2022, expedida por el Ministerio del Trabajo, adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales, Indicando también que la periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial dependerá del Nivel de Riesgo.
11. La Circular 026 de 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo, establece la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBTIQ + en el ámbito laboral.
12. La Ley 2191 de 2022, LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL, tiene como objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
13. Se hace necesario ajustar y actualizar la política de prevención de acoso laboral, acoso sexual, y desconexión laboral.

En mérito de lo expuesto. La Gerente General

VIGILADA POR SUPERVISORES SSPD NIUR 2-41001000-3



Oficina Principal
Complejo Ecológico El Bote
Km. 1 Vía a Palermo
Tel: 608-866 46 00 Ext. 1000
Neiva - Huila

Servicio de Atención Integral y Recaudo Empresarial
Edificio SAIRE
Carrera 18 Calle 9 Esquina
Tel: 608-866 46 00 Ext. 2000
Neiva - Huila

Oficina Zona Centro
Calle 8 No. 7 - 54
Barrio Centro
Tel: 608-866 46 00 Ext. 4000
Garzón - Huila

Oficina Zona Occidente
Calle 10 No. 5 - 26
Barrio San Rafael
Tel: 608-866 46 00 Ext. 5000
La Plata - Huila

Oficina Zona Sur
Calle 19A sur No. 3-05
Barrio Solarte
Tel: 608-866 46 00 Ext. 3000
Pitalito - Huila

Reporte de anomalías
01 8000 952 115
TEL: 608-8604100
Línea de Transparencia
01 8000 117 766
electrohuila@lineatransparencia.com

DISPONE:

PRIMERO: Adoptar la Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral, Inclusión y Desconexión Laboral.

SEGUNDO: La política tiene como propósito:

- a) La prevención de casos de acoso laboral, sexual, violencia basada en género contra las y los trabajadores y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el marco de las relaciones de trabajo al interior de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.
- b) Propender por un trato amable, respetuoso, libre de toda discriminación, entre todos los niveles jerárquicos de la empresa, entre sus empleados directos e indirectos y los trabajadores de los proveedores y/o contratistas de la empresa.
- c) Promover el respeto por las diferencias religiosas, culturales, ideológicas étnicas, edad, discapacidades, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, apariencia física, situación migratoria, embarazo, lengua, idioma, opinión, orientación sexual, identidad de género, identidad o afiliación política, responsabilidades familiares, antecedentes penales, estado civil, situación familiar de nuestros colaboradores y los trabajadores de los proveedores y/o contratistas.
- d) prohibir toda expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.
- e) Acoger las distintas dimensiones de la igualdad y la no discriminación establecida en el artículo 13 de la Constitución. Todos los trabajadores y las personas que se relacionen con nuestra organización tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación según la Constitución, en la jurisprudencia constitucional y en el derecho internacional sobre la materia.
- f) Procurar que la Electrificadora del Huila S.A E.S.P. sea más favorable a la protección digna e igualitaria de las personas.
- g) Prohibir el acoso laboral, actos de discriminación, acoso sexual, trabajo forzoso u obligatorio.
- h) Promover la libertad de asociación.
- i) Propiciar la implementación de programas que permitan la inclusión laboral en diferentes sectores de la población como lo son personas en situación de discapacidad, adultos mayores y personas en condiciones de vulnerabilidad.
- j) Garantizar que mujeres y hombres disfruten de una relación vida – trabajo, que les permita laborar, en condiciones óptimas y seguras proporcionando tiempo libre y descansos, que reciban una retribución adecuada con derecho a una asistencia sanitaria apropiada.
- k) Dar trámite oportuno a las quejas que puedan surgir en torno a las acciones sobre acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

VIGILADA POR SUPERVISORES SSPD HUILA 2-41001000-3



TERCERO: Campo de aplicación. La *"Política de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, Inclusión y Desconexión Laboral"* se aplicará al interior de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., y en los contratos realizados con terceros (Proveedores y/o contratistas de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.), buscando la socialización, promoción y cumplimiento de lo consignado.

PAGRAGRÁFO: Es compromiso de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., y de los trabajadores, promover un ambiente de convivencia laboral.

CUARTO: Es compromiso de La Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., adelantar las siguientes acciones:

- Implementar mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el entorno laboral.
- Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención de las conductas de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el entorno laboral.
- Promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación y la violencia basada en género.
- Desarrollar acciones correctivas del Acoso Laboral y el Acoso Sexual en el ambiente de trabajo.
- Realizar capacitaciones sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a todos los trabajadores de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., especialmente a los miembros del Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos laborales.
- Realizar el diagnóstico de clima laboral.
- Monitorear de forma permanente la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, con el fin de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
- Implementar medidas, mecanismos y acciones conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores a identificar y reconocer cualquier forma de violencia o actos de discriminación contra las mujeres, y las personas con orientación sexual diversa.
- Respetar, proteger y promover el derecho al trabajo, y el empleo de las personas con discapacidad; exigiendo igual comportamiento de las personas naturales o jurídicas que suscriban contratos con la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.
- Implementar mecanismos de divulgación y adopción de la *"Política de Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, y Desconexión Laboral"*, a través de los diversos mecanismos de comunicación interna que tiene ElectroHuila S.A E.S.P.

QUINTO: La Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., a través de la División de Recursos Humanos y el SG-SST, establecerá un plan de acción que contemple:

VIGILADA POR SUPERSEVICIOS SESP INUIR 2-11001000-3



- a) Campañas de difusión y socialización de la presente política, integrando a los proveedores naturales y jurídicos.
- b) Definir un plan de acción que le permita a la empresa promover acciones tendientes a implementar y adoptar la política en sus colaboradores a término indefinido, término fijo, proveedores naturales y jurídicos; este plan de acción deberá contener programas de formación.
- c) Establecer programas de diálogo social que le permitan a la empresa garantizar los resultados del plan de acción.
- d) Promover alianzas con el gobierno departamental, municipal, nacional y con entidades sin ánimos de lucro nacionales y/o extranjeros, a fin de garantizar el establecimiento de acciones para proteger el derecho al trabajo digno.

SEXTO: El presente documento de gerencia rige a partir de la fecha de expedición.

Dado en Neiva (H),

10-04-25

NIKA DUNIEZHKA CUELLAR CUENCA
GERENTE GENERAL

Revisó y Aprobó. Yurany Sánchez Calderón. Jefe División Recursos Humanos (E)
Proyectó. Nayibis Amado Herrera. Apoyo División Recursos Humanos.

RECIBIDA POR SUPERSEVICIOS SSPD NUJR 2-1101000-3

