

	EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL E.S.P.	CÓDIGO: POL-GHU-02
	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN: 01
	GESTIÓN HUMANA Y SST	VIGENTE DESDE: 2025-10-09
		PÁGINA 1 DE 1

La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal - EAAA está comprometida con el respeto a la dignidad de las personas y a las diferencias que puedan existir entre los trabajadores independiente de su género, raza, condición, creencias e ideologías con el fin de crear un ambiente de tolerancia y respeto en el que se garantice el acceso al trabajo digno velando por la seguridad, privacidad y justicia al interior de la empresa.

La gerencia no permitirá ningún tipo de discriminación, violencia o acoso laboral dentro de la empresa o durante las actividades recreativas, culturales, de integración entre otras, que se realicen dentro o fuera de la empresa.

El respeto y trato digno deberá ser bidireccional, es decir hacia y desde todos los compañeros y jefes, incluidos los familiares, clientes y proveedores.

Por lo tanto, se prohíbe:

- Instar, motivar o participar en conductas que generen cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en cualquiera de los aspectos de la actividad laboral. Esto incluye, entre otros actos, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo, basados en razones de raza, sexo, edad, estado civil, ideología religiosa y política, nacionalidad, origen social, condiciones socioeconómicas, condiciones de discapacidad, identidad de género u orientación sexual.
- Humillar, realizar bromas, comentarios desagradables, insinuantes como gestos obscenos, silbidos, bromas o miradas impúdicas sobre la sexualidad, la discapacidad, el color de la piel, la religión o el aspecto físico de la persona.
- Tener contacto físico no solicitado y deliberado o buscar intencionadamente quedarse a solas con una persona con connotaciones sexuales.
- Realizar invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, concertar citas o encuentros sexuales, donde la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no con la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Difusión de rumores sobre la vida privada y sexual de las personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual o por discriminación basados en razones de raza, edad, estado civil, ideología religiosa y política, nacionalidad, origen

	EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL E.S.P.	CÓDIGO: POL-GHU-02
	POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GENERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN: 01
	GESTIÓN HUMANA Y SST	VIGENTE DESDE: 2025-10-09
		PÁGINA 2 DE 1

social, condiciones socioeconómicas, condiciones de discapacidad, identidad de género u orientación sexual.

- Agresiones físicas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, ideología religiosa y política, nacionalidad, origen social, condiciones socioeconómicas, condiciones de discapacidad, identidad de género u orientación sexual.
- Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos.
- Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la empresa para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos u obscenos similares.
- Realizar actos intimidatorios, tales como matoneo o amenazas basadas en la condición de una persona.
- Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama.
- Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas.
- Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.
- Por lo tanto, si un colaborador de la empresa, independiente de su nivel jerárquico, es objeto, observa o tiene conocimiento de cualquier conducta de acoso, discriminación, represalias, etc., que pueda infringir esta política, debe reportar inmediatamente a la gerencia con el fin de tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Cabe aclarar que la omisión de la denuncia dependiendo las causas de la omisión y la situación dada va en contra de la actual política.

En constancia se firma en el Espinal, el día 3 de octubre de 2025.


Álvaro Andrés Buitrago Cadavid
 Gerente

Proyectado por: Gloria roció Gaitán Rojas