



**CHEMICALS & SERVICES
OIL FIELD S.A.S.**

GESTIÓN GERENCIAL

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

CONTROL DE MODIFICACIONES

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORO	REVISO	APROBÓ
1	Emisión original.	12- 12 -2025	Coordinador a HSEQ	Coordinadora HSEQ	Gerente General
2	Revisión de las políticas	20-08-2026	Auxiliar administrativo	Coordinadora HSEQ	Gerente General



La Empresa **CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S** tiene con esta política por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias dentro del ámbito laboral, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024. Su propósito es prevenir, atender y sancionar cualquier forma de acoso sexual o conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, psicológica o sexual de las personas que integran la organización, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, seguro e igualitario.

Definiciones

- **Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder —verticales u horizontales—, mediadas por edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, que se presente una o varias veces en contra de una persona en el contexto laboral.
- **Víctima:** Persona que sufre o denuncia una conducta de acoso sexual.
- **Presunto agresor:** Persona señalada de haber cometido actos de acoso sexual.

Principios que rigen la Política

CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD SAS., define los siguientes principios:

- * Dignidad humana
- * Igualdad
- * Equidad de género
- * Respeto
- * Confidencialidad
- * Debido proceso
- * imparcialidad
- * Prevención
- * Celeridad
- * Justicia restaurativa
- * Protección de la víctima
- * No revictimización
- * No discriminación

Con la finalidad de dar cumplimiento a la normatividad vigente, CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD SAS., se compromete a:

- Elaborar, socializar y mantener vigente la presente política, incluirla en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales, y en todos los documentos contractuales o normativos internos.
- Difundirla ampliamente entre todo el personal, garantizando que todo colaborador conozca sus derechos, responsabilidades y los mecanismos de denuncia.
- Establecer mecanismos seguros, confidenciales y accesibles para la presentación de quejas o denuncias de acoso sexual, sin que medie retaliación, censura o represalia alguna.



- Garantizar atención, protección y acompañamiento a las víctimas, respetando sus derechos a dignidad, confidencialidad, acceso a la verdad, atención integral, reparación, no confrontación con agresor, y no revictimización.
- Investigar las denuncias de acoso con celeridad, imparcialidad y debido proceso.
- Aplicar sanciones internas proporcionales a la gravedad de los hechos, incluidos despido, terminación de contrato o las medidas disciplinarias pertinentes.
- Reportar y documentar los casos, quejas y sanciones en los sistemas internos de registro, y cuando aplique, en los sistemas oficiales requeridos (por ejemplo, registro para efectos del control normativo) conforme lo exija la ley.

Mecanismos de prevención y sensibilización

- Realizar campañas periódicas de comunicación interna sobre esta Política, la Ley 2365 de 2024, sus implicaciones y sobre el respeto, la igualdad y la dignidad en el trabajo.
- Realizar sesiones de capacitación y formación continua para todos los niveles de la organización (directivos, supervisores, empleados, contratistas), con enfoque de género, derechos humanos, interseccionalidad, diversidad y respeto.
- Establecer protocolos claros de actuación: rutas de denuncia, recepción de quejas, investigación, medidas preventivas, protección, seguimiento, reparación y sanción.

Ruta de denuncia y atención

- Las personas que consideren estar siendo víctimas de acoso sexual podrán presentar su queja a través de los siguientes canales:
 - Físico, por medio del formato de denuncia.
 - Electrónico, por medios o verbales), garantizando su confidencialidad y anonimato si así lo desean.
- A partir de la denuncia, la empresa debe activar el proceso de investigación interna con celeridad y debido proceso.
- Mientras se adelanta la investigación, la empresa debe adoptar medidas de protección inmediata para la víctima, garantizando su seguridad, integridad, evitando contacto con el presunto agresor, y evitando retaliaciones.
- Si los hechos se confirman, se aplicarán sanciones de acuerdo con la gravedad descrita dentro del documento reglamento interno de trabajo.
- La empresa dará seguimiento a las medidas de reparación y no repetición, incluyendo acciones de acompañamiento, apoyo psicológico o legal, y garantizando un entorno de trabajo seguro.

Compromiso institucional y cultura organizacional

CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD SAS, declara su compromiso con una cultura organizacional de **cero tolerancias** frente al acoso sexual o cualquier forma de violencia en el trabajo; fomentará el respeto, la equidad, la dignidad y la inclusión, promoviendo ambientes laborales seguros, saludables y respetuosos.



Actualización y revisión de la Política

Esta Política se revisará anualmente, para garantizar su vigencia, efectividad y adecuación a cambios normativos, jurisprudenciales o de contexto.

La revisión contemplará ajustes en protocolos, canales, mecanismos de seguimiento, indicadores de gestión y formación del personal.

Esta Política aplica a todas las personas que laboran en la empresa, así como a visitantes, contratistas, proveedores u otras personas que participen en actividades relacionadas con la empresa., entendiéndose, que el contexto laboral incluye los espacios físicos de trabajo, espacios digitales (comunicaciones virtuales, otros), desplazamientos, eventos corporativos, espacios de descanso, aseo y otros relacionados con la actividad económica de CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD SAS.

La presente Política se firma a los 20 días del mes de agosto del año 2026.

JORGE RODRÍGUEZ GÓMEZ
GERENTE GENERAL
ULTIMA REVISIÓN 20 DE AGOSTO DEL 2026