



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORO	REVISO	APROBÓ
1	Emisión original.	28/11/2018	Coordinadora HSEQ & C	C. Admin	Gerente General
2	Se realiza la revisión de la política, dejándola acorde con la legislación.	28/11/2019	Coordinador HSEQ & C	C. Admin	Gerente General
3	Actualización del formato y verificación de la política	28/08/2020	Coordinador HSEQ & C	C. Admin	Gerente General
4	Se actualiza encabezado según procedimiento de gestión documental	16/01/2024	Coordinador HSEQ & C	C. Admin	Gerente General
5	Revisión de la política	20-01-2025	Coordinador HSEQ & C	C. Admin	Gerente General
6	Revisión de la política y actualización de la política de acuerdo con la normatividad vigente	20-08-2026	Coordinador HSEQ & C	C. Admin	Gerente General



1. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S., comprometida con la protección de la dignidad humana, el respeto, la igualdad, la no discriminación y el bienestar integral de sus trabajadores y demás personas que participan en el contexto laboral, establece la presente Política de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de la Convivencia Laboral.

La organización reconoce que un ambiente de trabajo saludable requiere relaciones basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la tolerancia, la equidad, la colaboración y el reconocimiento de los derechos de todas las personas.

En consecuencia, **CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S.** se compromete a prevenir, identificar, atender y gestionar oportunamente las conductas que puedan afectar la convivencia laboral, así como aquellas que puedan constituir acoso laboral, violencia, discriminación, acoso sexual o violencia por razones de género, de acuerdo con la legislación colombiana vigente.

La organización promoverá un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de violencia, acoso, discriminación, intimidación, hostigamiento o comportamiento que atente contra la dignidad, integridad física, psicológica o moral de las personas.

2. OBJETIVOS

La presente política tiene como objetivos:

- Prevenir conductas constitutivas de acoso laboral.
- Promover relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad humana.
- Fortalecer una cultura de comunicación respetuosa y resolución adecuada de conflictos.
- Promover ambientes de trabajo seguros, saludables e inclusivos.
- Prevenir cualquier forma de violencia, discriminación, acoso sexual o violencia por razones de género.
- Establecer mecanismos confidenciales para la recepción y gestión de situaciones relacionadas con acoso laboral.
- Proteger a las personas que presenten quejas o reporten situaciones de acoso frente a posibles actos de represalia.
- Garantizar el respeto por el debido proceso, la imparcialidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas involucradas.
- Fortalecer las acciones de promoción y prevención relacionadas con los factores de riesgo psicosocial.
- Generar acciones de mejora continua frente a la convivencia laboral.

3. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores de **CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S.**, independientemente de su modalidad de contratación, cargo, nivel jerárquico o lugar de trabajo.



Asimismo, las medidas de prevención y protección podrán involucrar a contratistas, proveedores, clientes, visitantes, practicantes, aprendices y demás personas que participen en el contexto laboral, de acuerdo con la naturaleza de cada situación y las disposiciones legales aplicables.

El contexto laboral comprende las interacciones relacionadas con el trabajo, incluyendo aquellas que puedan desarrollarse en espacios físicos o digitales, actividades laborales, desplazamientos, viajes, eventos, actividades de formación y demás situaciones relacionadas con la actividad laboral.

La Ley 2365 de 2024 establece expresamente un ámbito amplio para el contexto laboral en materia de acoso sexual, incluyendo trabajadores, contratistas, practicantes y demás personas que participen en dicho contexto.

4. PRINCIPIOS

La aplicación de esta política estará orientada por los siguientes principios:
Respeto

- Todas las personas deberán ser tratadas con dignidad, independientemente de su cargo, género, edad, condición, nivel jerárquico, modalidad de contratación o cualquier otra circunstancia.
- Igualdad y no discriminación
- La organización promoverá condiciones laborales libres de discriminación y trato desigual injustificado.
- Confidencialidad
- La información relacionada con las quejas, situaciones reportadas, actuaciones y demás documentos será manejada bajo criterios de reserva y confidencialidad, de acuerdo con la legislación aplicable.
- Debido proceso
- Toda actuación deberá respetar los derechos de las personas involucradas, garantizando imparcialidad y oportunidad para presentar y conocer la información correspondiente dentro de los límites legales.
- Imparcialidad
- Las situaciones reportadas deberán ser gestionadas de manera objetiva, evitando prejuicios o decisiones anticipadas.
- Celeridad
- Las quejas y situaciones reportadas deberán ser atendidas oportunamente dentro de los términos establecidos por la normatividad vigente.
- No represalias
- La organización promoverá medidas de protección frente a posibles actos de represalia derivados de la presentación de una queja o del suministro de información sobre situaciones de acoso.
- Dignidad humana
- Todas las actuaciones deberán orientarse a proteger la dignidad, integridad y bienestar de las personas.



5. COMPROMISOS DE LA ORGANIZACIÓN

CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S. se compromete a:

- Implementar mecanismos de prevención del acoso laboral y promoción de la convivencia laboral.
- Divulgar esta política a los trabajadores y demás partes interesadas pertinentes.
- Promover actividades de capacitación, sensibilización y formación en convivencia laboral, prevención del acoso, comunicación asertiva, respeto y manejo adecuado de conflictos.
- Mantener mecanismos para recibir y gestionar las quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral.
- Garantizar la confidencialidad y reserva de la información.
- Adoptar medidas preventivas y correctivas cuando corresponda.
- Promover acciones para prevenir actos de discriminación, violencia basada en género y acoso sexual.
- Establecer mecanismos específicos para la atención de situaciones de acoso sexual y violencia por razones de género.
- Proteger a las personas que presenten quejas o reporten situaciones de posible acoso frente a eventuales represalias.
- Facilitar los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Realizar seguimiento a las acciones de prevención y promoción de la convivencia laboral.
- Integrar las acciones de esta política con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales.

6. NORMAS DE CONVIVENCIA LABORAL

Todos los trabajadores y demás personas que participen en las actividades de la organización deberán contribuir a mantener relaciones laborales respetuosas.

Para ello se establecen, entre otras, las siguientes pautas:

- Tratar a los demás con respeto y dignidad.
- Utilizar una comunicación cordial y asertiva.
- Saludar y mantener relaciones basadas en el respeto.
- Escuchar las opiniones de los demás.
- Evitar expresiones ofensivas, humillantes o discriminatorias.
- No realizar comentarios, bromas o comportamientos que puedan afectar la dignidad de otra persona.
- Resolver las diferencias mediante el diálogo respetuoso.
- Evitar rumores, comentarios malintencionados o divulgación innecesaria de información personal.
- Reconocer y valorar el trabajo de los demás.
- Cumplir las responsabilidades asignadas.
- Promover el trabajo en equipo.
- Respetar los límites personales y profesionales.
- Informar oportunamente situaciones que puedan afectar la convivencia.



- Cuidar la integridad propia y la de los compañeros.
- Evitar cualquier conducta de intimidación, amenaza, hostigamiento o discriminación.
- Mantener un comportamiento respetuoso en las comunicaciones digitales y grupos relacionados con el trabajo.
- Respetar las diferencias individuales.
- Evitar situaciones de favoritismo, abuso de autoridad o utilización inadecuada de la posición jerárquica.

Las relaciones personales que puedan surgir entre trabajadores no constituyen por sí mismas una conducta prohibida. Sin embargo, deberán mantenerse dentro de parámetros de respeto, profesionalismo y ética, evitando situaciones de abuso de poder, favoritismo, conflicto de intereses, presión, discriminación, retaliación o cualquier comportamiento que afecte la convivencia laboral.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

La organización adoptará medidas orientadas a prevenir las conductas que puedan constituir acoso laboral, conforme a la legislación colombiana vigente.

La Ley 1010 de 2006 define y regula el acoso laboral y establece medidas para prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso en el marco de las relaciones de trabajo.

De acuerdo con dicha legislación, podrán constituir modalidades de acoso laboral, según las circunstancias y condiciones previstas legalmente, conductas relacionadas con:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

La determinación de si una conducta constituye o no acoso laboral deberá realizarse conforme a los criterios establecidos por la legislación vigente y las autoridades competentes.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S. rechaza cualquier conducta de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación por razones de género o cualquier comportamiento de naturaleza sexual no consentido que afecte la dignidad de una persona en el contexto laboral.

La Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral y reconoce como contexto laboral diferentes espacios y situaciones relacionadas con el trabajo.

Se consideran contrarias a esta política, entre otras, las conductas de naturaleza sexual no deseadas, insinuaciones, comentarios, mensajes, imágenes, acercamientos, solicitudes o comportamientos que puedan constituir hostigamiento o acoso sexual.



La organización garantizará mecanismos para que estas situaciones puedan ser reportadas de manera confidencial y segura.

Los casos de presunto acoso sexual o violencia por razones de género no serán tramitados por el Comité de Convivencia Laboral, debido a que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la organización deberá contar con un procedimiento específico para la recepción de las quejas, atención, prevención y adopción de medidas de protección, de acuerdo con la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025.

9. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S. contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado y funcionando de acuerdo con la legislación vigente.

El Comité tendrá un carácter preventivo, orientador, conciliador y canalizador, y contribuirá a la prevención de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la convivencia laboral.

El Comité no determina si existe o no acoso laboral. Su actuación estará orientada a la prevención, análisis de las situaciones reportadas, escucha de las partes, generación de espacios de diálogo y formulación de recomendaciones y acciones preventivas o correctivas dentro de sus competencias.

La Resolución 3461 de 2025 establece que el Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva e independiente en su funcionamiento y que su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador.

10. RECEPCIÓN Y GESTIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

Las personas que consideren estar siendo afectadas por una situación que pueda constituir acoso laboral podrán presentar la correspondiente queja a través de los canales establecidos por la organización.

El procedimiento deberá garantizar:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Respeto.
- Debido proceso.
- No represalias.
- Celeridad.
- Escucha individual de las partes.
- Manejo reservado de la información.
- Seguimiento de las acciones acordadas.

El Comité de Convivencia Laboral deberá actuar dentro de las competencias y términos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.



El procedimiento preventivo para la atención de una queja por presunto acoso laboral no podrá extenderse por más de 65 días calendario, contados desde la recepción de la queja formal, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025.

11. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Toda información relacionada con quejas, reclamos, entrevistas, documentos, evidencias y actuaciones del Comité de Convivencia Laboral deberá manejarse bajo criterios de reserva y confidencialidad.

Los integrantes del Comité deberán proteger la información a la que tengan acceso durante el ejercicio de sus funciones.

La Resolución 3461 de 2025 establece que la documentación del Comité debe continuar bajo custodia y reserva, reconociendo su carácter de información sensible.

La organización adoptará las medidas necesarias para evitar la divulgación no autorizada de información relacionada con las situaciones reportadas.

12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Ningún trabajador deberá ser objeto de represalias, intimidación, discriminación o afectación laboral por:

- Presentar una queja de buena fe.
- Reportar una situación de presunto acoso.
- Participar como testigo.
- Suministrar información relacionada con una investigación.
- Solicitar orientación o acompañamiento frente a una situación de convivencia.

La organización adoptará las medidas preventivas que sean necesarias para garantizar la protección de las personas involucradas.

Para los casos de acoso sexual, la Ley 2365 de 2024 contempla garantías específicas de protección para las víctimas y terceros que conozcan los hechos.

13. RESPONSABILIDADES

13.1. Gerencia General

La Gerencia deberá:

- Aprobar esta política.
- Promover su cumplimiento.
- Facilitar los recursos necesarios.
- Respalda las acciones de prevención.
- Garantizar que existan mecanismos adecuados para la atención de las situaciones reportadas.



13.2. Gestión Humana / HSEQ

Deberán:

- Promover la divulgación de la política.
- Coordinar actividades de prevención y sensibilización.
- Articular las acciones con el SG-SST y la gestión del riesgo psicosocial.
- Facilitar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Realizar seguimiento a las acciones preventivas.
- Mantener los registros correspondientes bajo criterios de confidencialidad.

13.3. Comité de Convivencia Laboral

Deberá desarrollar las funciones establecidas por la normatividad vigente, dentro de su competencia, garantizando:

- Confidencialidad.
- Imparcialidad.
- Celeridad.
- Respeto.
- Debido proceso.
- Prevención.
- Orientación.
- Canalización.

El Comité no será competente para tramitar casos de presunto acoso sexual o violencia por razones de género.

13.4. Trabajadores

Todos los trabajadores deberán:

- Cumplir esta política.
- Mantener relaciones respetuosas.
- Abstenerse de realizar conductas de acoso, violencia o discriminación.
- Participar en las actividades de prevención.
- Reportar oportunamente situaciones que puedan afectar la convivencia.
- Respetar la confidencialidad de las situaciones conocidas.

14. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de esta política podrá generar las acciones correspondientes de acuerdo con la gravedad de la conducta, las circunstancias del caso, el Reglamento Interno de Trabajo, los procedimientos internos y la legislación aplicable.

Cuando corresponda, podrán adoptarse medidas pedagógicas, preventivas, correctivas o disciplinarias, respetando siempre el debido proceso.

Las conductas que legalmente sean consideradas como acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación u otras formas de comportamiento prohibidas serán gestionadas conforme al procedimiento y marco legal aplicable.



14. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

La organización desarrollará actividades periódicas de promoción y prevención relacionadas con:

- Convivencia laboral.
- Comunicación asertiva.
- Resolución de conflictos.
- Prevención del acoso laboral.
- Prevención del acoso sexual.
- Prevención de la violencia basada en género.
- Igualdad y no discriminación.
- Respeto en el entorno laboral.
- Manejo de relaciones interpersonales.
- Riesgo psicosocial.
- Prevención de represalias.
- Uso adecuado de canales de comunicación y reporte.

Estas actividades podrán integrarse al plan anual de capacitación del SG-SST y a las actividades del Comité de Convivencia Laboral.

15. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

La organización realizará seguimiento periódico a las acciones de prevención y promoción de la convivencia laboral mediante:

- Actividades ejecutadas por el Comité de Convivencia Laboral.
- Indicadores de gestión.
- Capacitaciones realizadas.
- Acciones preventivas y correctivas.
- Seguimiento a recomendaciones del Comité.
- Resultados de evaluaciones de riesgo psicosocial.
- Identificación de factores que puedan afectar la convivencia.
- Resultados de auditorías o revisiones internas.

Los resultados serán utilizados para establecer acciones de mejora cuando sea necesario.

16. MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta principalmente en:

- Ley 1010 de 2006: medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 2209 de 2022: modificación relacionada con la prescripción de las acciones derivadas del acoso laboral.
- Ley 2365 de 2024: medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.



- Ley 2466 de 2025: reforma laboral que fortalece las medidas relacionadas con prevención y atención de violencias, discriminación y acoso sexual en el mundo del trabajo.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo: disposiciones sobre la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y derogatoria de las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Las referencias normativas deberán entenderse incluyendo las normas que las modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

17. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política será revisada como mínimo una vez al año y cuando se presenten cambios en:

- La legislación aplicable.
- La estructura organizacional.
- Las condiciones laborales.
- Los resultados de las evaluaciones de riesgo psicosocial.
- Las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.
- Los resultados de auditorías.
- La identificación de nuevas situaciones de riesgo.
- Los requisitos de las partes interesadas.

La política será divulgada a todos los trabajadores y estará disponible para consulta.

18. APROBACIÓN

La presente Política de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de la Convivencia Laboral es aprobada por la Gerencia General de CHEMICALS & SERVICES OIL FIELD S.A.S.

**GERENTE GENERAL
JORGE RODRIGUEZ
ULTIMA REVISIÓN 20 DE AGOSTO DEL 2026**