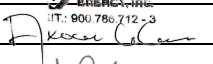




**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
DRUMMOND ENERGY INC.**

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

CÓDIGO: SIGDEI-0905

	Fecha	Nombre	Cargo	Firma
Elaboró	01-Oct-2024	Dora Arrieta	Consultor de Recursos Humanos	
Revisó	Nov 19, 2024	Arnovi Viloría	Gerente Administrativo	 TEL: 900 786 712 x.3
Aprobó	Nov 19, 2024	Alfonso Rubiano	Vicepresidente de Hidrocarburos	

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Descripción resumida del Cambio
1	19-Nov-2024	Versión inicial (Versión espejo DLTD adaptada a DEI)

 DRUMMOND ENERGY, INC.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SIGDEI-0905 VERSION 1
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		PAGINA 2 DE 6

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	4
5.	PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN	5
6.	RESPONSABLES	6
7.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	6

 DRUMMOND ENERGY, INC.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SIGDEI-0905 VERSION 1
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		PAGINA 3 DE 6

1. OBJETIVO

Establecer un marco integral, con enfoque inclusivo, que oriente la cultura organizacional en la prevención, protección, atención y erradicación de cualquier forma de acoso sexual en el contexto laboral que asegure el cumplimiento de la legislación colombiana y estándares internacionales.

2. ALCANCE

Esta política es aplicable a todas las personas que participen en el contexto laboral de Drummond Energy, Inc., sin perjuicio de las políticas que por ley le corresponde adoptar a terceros que tengan algún tipo de relación contractual/comercial con nuestra Empresa.

3. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL: Se entenderá por acoso sexual 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.¹

DELITO DE ACOSO SEXUAL: Tipo penal establecido en la Ley 1257 de 2008 mediante su artículo 29 que adicionó al Código Penal Colombiano el artículo 210A, que consiste en: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”*²

DENUNCIA PENAL: Manifestación de conocimiento mediante la cual una persona, ofendida o no con la infracción, pone en conocimiento del órgano de investigación un hecho delictivo, con expresión detallada de las circunstancias de tiempo modo y lugar, que le consten.

ENFOQUE DE GÉNERO: En el contexto de una política contra el acoso sexual, implica considerar las diferencias de género y las desigualdades en el análisis, prevención y atención de situaciones de acoso. Se busca garantizar que las medidas adoptadas sean sensibles a las necesidades y experiencias

¹ Artículo 2, Ley No. 2365 de 2024.

² Artículo 210 A, Ley No. 599 de 2000 – Código Penal Colombiano.

 DRUMMOND ENERGY, INC.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SIGDEI-0905 VERSION 1
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		PAGINA 4 DE 6

específicas de todas las personas, independientemente de su género.

CONTEXTO LABORAL: Lugar de trabajo físico, digital o virtual mediante el que se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 de la Ley No. 2365 de 2024.³

4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

Drummond Energy, Inc. es consciente de sus responsabilidades legales y contractuales, es por ello que siempre ha operado dentro del marco legal y ha adoptado los más altos estándares de la industria con la finalidad de proporcionar ambientes laborales sanos y seguros por medio de robustas Políticas en materia de Derechos Humanos, Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, Equidad e Inclusión, Recursos Humanos, Prevención e Intervención contra el acoso laboral, entre otras.

Drummond Energy, Inc. declara y asume el propósito de garantizar un ambiente libre de acoso sexual y violencias de género con enfoque inclusivo a todas las personas que participan en el contexto laboral de sus operaciones, independientemente de la naturaleza de su vinculación, relación comercial o contractual.

Todo lo anterior significa que Drummond Energy, Inc., de acuerdo con los principios de igualdad, respeto y no discriminación, los cuales declara innegociables, y con el fin de mantener entornos libres de acoso y violencia en los que se proteja la honra, la dignidad, el buen nombre, la intimidad y la libertad de las personas en el contexto laboral; declara no aceptar ninguna forma de discriminación, hostigamiento, acoso ni violencia, para lo cual se compromete a desarrollar y gestionar acciones preventivas para proteger, atender y corregir conductas que pudieran constituir acoso sexual.

Para el cumplimiento de esta Política, Drummond Energy, Inc. se compromete con las siguientes acciones:

1. Prevenir, investigar, sancionar y reportar las conductas comprobadas como acoso sexual en el contexto laboral a la luz de la Ley 2365 del 2024.
2. Respeto por la dignidad humana.
3. Respeto por los derechos de las víctimas y de las personas investigadas.

³ Artículo 7, Ley No. 2365 de 2024.

 DRUMMOND ENERGY, INC.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SIGDEI-0905 VERSION 1
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		PAGINA 5 DE 6

4. Tolerancia cero de cualquier forma de acoso sexual.
5. Acciones de divulgación, formación general, difusión y socialización de esta política.
6. Publicación semestral del número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales dispuestos por la ley para tal propósito.

Así pues, desde este profundo compromiso, Drummond Energy, Inc. tomará las acciones y medidas correspondientes en caso de inobservancia de esta Política.

5. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN

La persona que considere estar en una situación que constituya acoso sexual, o que tenga conocimiento de que otra persona en el contexto laboral pueda estar siendo víctima de acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley No. 2365 de 2024, podrá presentar su queja por escrito a través de los siguientes medios los cuales garantizarán absoluta confidencialidad:

1. Correo electrónico: atencionacososexual@drummondenergy.com
2. Dirección postal: Calle 72 # 10 – 07 oficina 503, Bogotá D.C., dirigida al Country Manager.

Una vez recibida la queja, la cual deberá contener una relación detallada de los hechos y una prueba sumaria de los mismos, se seguirá el siguiente protocolo:

1. Se dará traslado al Country Manager.
2. Si la queja involucra a empleados de contratistas, se dará traslado a éstos a través de la Gerencia Administrativa.
3. A través del Representante de Recursos Humanos, Gerencia Jurídica y la Vicepresidencia del área correspondiente, se implementarán las garantías de protección inmediata desarrollando acciones que permitan cesar las conductas de acoso sexual y evitar daños irremediables a las personas.
4. Se informará a las personas que se consideren víctimas del delito de acoso sexual que pueden denunciar su caso directamente ante la Fiscalía General de la Nación.
5. A petición de la víctima, se dará traslado a las autoridades competentes de la queja o denuncia.
6. En los casos en los que el presunto acosador sea el Country Manager, la queja deberá presentarse ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

 DRUMMOND ENERGY, INC.	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	SIGDEI-0905 VERSION 1
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		PAGINA 6 DE 6

7. A través del Representante de Recursos Humanos se programarán reuniones individuales con los involucrados en los hechos.
8. Las demás que establezca la ley, el marco constitucional, jurisprudencial colombiano y los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual una vez sea expedido por el gobierno nacional.

A partir del análisis de la investigación, la Empresa evaluará la adopción de medidas administrativas, correctivas o sancionatorias a las que haya lugar, en los términos previstos en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos de trabajo.

6. RESPONSABLES

- Vicepresidencia de Recursos Humanos.
- Vicepresidencia Correspondiente
- Gerencia Jurídica.
- Gerencia Administrativa
- Representante de Recursos Humanos.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley No. 599 de 2000 – Código Penal Colombiano Artículo 210 A.
- Ley No. 1257 de 2008.
- Decreto No. 1710 de 2020.
- Circular No. 26 de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo.
- Ley No. 2365 de 2024.
- Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, una vez sea expedido por el gobierno nacional.