



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Versión 1) POL-KR-08**

**KRONOS ENERGY SAS ESP** está comprometida con la promoción activa del respeto a los derechos humanos. La presente política materializa este compromiso, aplicando los principios de equidad, respeto, responsabilidad y transparencia.

El acoso sexual en el trabajo es una práctica que atenta contra los principios corporativos y la dignidad, igualdad y libertad de las personas, y puede darse, incluso, por fuera del lugar y los horarios de trabajo, en el contexto de espacios y encuentros relacionados directamente o no con el trabajo.

### **1. OBJETO**

**KRONOS ENERGY SAS ESP** debe ser un lugar de trabajo en el que cualquier persona se sienta respetada y segura, por tal razón, esta política pretende definir los mínimos comunes para determinar medidas de prevención, detección y rutas de atención en los casos de acoso sexual que se presenten.

### **2. DESTINATARIO.**

Esta política aplica a cualquier trabajador de la Compañía, sin importar el cargo que desempeñe, razón por la cual, se espera un especial compromiso en su implementación, aplicación y divulgación.

### **3. PRINCIPIOS.**

La Compañía establece los siguientes principios para orientar las actuaciones en el marco de esta política:

- 3.1. CERO TOLERANCIA:** No son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.
- 3.2. RESPETO POR LA VICTIMA.** La gestión de las denuncias de acoso sexual en el trabajo, y su investigación, considerará a la víctima sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.
- 3.3. CONFIDENCIALIDAD:** Quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.
- 3.4. NO REPETICIÓN:** La Compañía se compromete a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
- 3.5. NO RETALIACIÓN:** Las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los responsables, así como cualquier otra persona en las Compañías.
- 3.6. NO ENFOQUE DE GENERO.** Se evitará la toma de decisiones basadas en estereotipos. Debe respetarse en forma activa el derecho a la identidad de género, entendiendo que este se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y al libre desarrollo de la personalidad.
- 3.7. SEGURIDAD.** La Compañía será un lugar seguro para trabajar, centrada en el cuidado y respeto de las personas. Cada persona tiene derecho a no ser acosada sexualmente en el trabajo, a manifestar



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Versión 1) POL-KR-08

expresamente su postura frente a situaciones o circunstancias que le generen incomodidad o que pudieran estar afectando a otras personas y a denunciar los hechos que vulneren tales derechos.

### 4. DEFINICIÓN

Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Constituyen casos de acoso sexual las conductas indeseadas, irrazonables y ofensivas, o aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para las personas que son objeto de estas; y que pueden ser, en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad de trato.

#### Premisas de prevención y acción:

- El acoso sexual constituye una forma de violencia, ya sea en el ámbito público o privado.
- El acoso sexual es una infracción a los derechos humanos al vulnerar la integridad y dignidad de las personas, pudiendo estar motivado por género, raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, entre otros.
- El acoso sexual es un delito. Las normativas internacionales en derechos humanos protegen a todas las personas sin distinción, prohibiendo la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Por ello, es fundamental promover y garantizar los derechos de las personas LGBTIQ+.
- El enfoque de género en este protocolo busca identificar, analizar y transformar las desigualdades que se dan en el entorno laboral, generadas por las diferencias entre hombres y mujeres.
- Este enfoque no solo pretende reconocer las situaciones que ponen a unos en desventaja, sino también fomentar la igualdad de oportunidades, con especial atención en el fortalecimiento de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos.

**Formas de acoso sexual:** Existen varias manifestaciones de acoso sexual, algunas de las cuales han sido normalizadas, pero que nunca deben ser toleradas debido a su naturaleza explícita o implícita. Entre las distintas formas de acoso sexual, se encuentran las siguientes

- ✓ **Acoso sexual físico:** Manoseos, tocamientos no deseados, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico inapropiado, agresiones físicas como violaciones, miradas lascivas, gestos obscenos, guiños, persecución o impedir el paso de forma intencionada.
- ✓ **Acoso sexual verbal:** Silbidos, comentarios o expresiones de connotación sexual, chistes explícitos, insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías eróticas, insultos relacionados con el sexo, orientación sexual o identidad de género de la persona, y comentarios sexistas sobre raza o etnia.
- ✓ **Acoso por razón de género:** Cualquier comportamiento dirigido a una persona por su género, identidad u orientación sexual con la intención de menoscabar su dignidad y crear un ambiente de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ **Acoso sexual no verbal:** Incluye la exhibición de material sexual o pornográfico como fotos, videos o audios, exhibicionismo, exposición de genitales, fotos no consentidas de cuerpos, y gestos o silbidos con connotación sexual.
- ✓ **Acoso sexual virtual:** Comprende cualquier acción realizada mediante medios digitales con connotación sexual, como el hostigamiento virtual, chantaje sexual, o la difusión no autorizada de imágenes o materiales con contenido sexual.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Versión 1) POL-KR-08

- ✓ **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Esto abarca situaciones como obligar a alguien a trabajar fuera de los horarios habituales con fines sexuales, o imponer condiciones represivas o inventadas para controlar el comportamiento de la persona.

Algunas conductas que podrían constituir acoso sexual laboral, de cumplirse con los requisitos de la definición, son:

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
- Invitar a un compañero de trabajo a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- Bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual.
- Llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
- Entregar regalos o hacer favores no deseados.
- Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiados, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un compañero de trabajo.

### 5. PROCEDIMIENTO

Las personas víctimas de acoso sexual y discriminación tienen derecho a recibir un trato digno y respetuoso, así como a decidir si desean o no enfrentarse al agresor en los procesos de atención o procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. Además, tienen derecho a los beneficios estipulados en los artículos 11 de la Ley 906 de 2004 y 8 de la Ley 1257 de 2008.

Las víctimas de acoso sexual y/o discriminación laboral por razón de género tienen los siguientes derechos:

- Derecho a relatar libremente lo ocurrido.
- Derecho a la confidencialidad y a que su caso sea tratado de forma reservada.
- Derecho a que su queja sea tomada con seriedad y sin juicios de valor.
- Derecho a ser tratadas con respeto en todo momento.
- Derecho a no sufrir represalias que afecten su relación laboral o contractual.
- Derecho a recibir información clara sobre sus derechos, el proceso a seguir y las instancias a las que pueden recurrir.
- Derecho a recibir orientación legal y psicológica.
- Derecho a un acompañamiento constante por parte de la empresa.
- Derecho a que las acciones sean tomadas con celeridad y diligencia.
- Derecho a un debido proceso que garantice la protección de sus derechos.

- 5.1. CANAL DE DENUNCIA:** Las denuncias de casos de acoso sexual se recibirán al email: [recursoshumanos@kronosenergy.co](mailto:recursoshumanos@kronosenergy.co). La persona denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el debido proceso y el principio de contradicción.



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Versión 1) POL-KR-08**

Dado que el acoso sexual es un delito, la investigación, el juicio y la sanción de estos hechos están a cargo de la fiscalía general de la Nación y los Jueces de la República. El proceso penal está regulado por la Ley 906 de 2004 y consta de tres etapas: indagación, investigación y juicio.

La víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a través del siguiente enlace: <https://www.policia.gov.co/sistema-nacional-denuncia-virtual-adenunciar> para denunciar conductas de acoso sexual.

**5.2. ESTRATEGIA DE PROTECCIÓN Y ATENCIÓN:** Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, se deberá adoptar medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

**5.2.1. Establecimiento de medidas de protección:** Una vez recibida la denuncia, la Compañía establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigor de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya. Dentro de las medidas a ser adoptadas, podrán contemplarse:

- Reubicación, reasignación de labores o trabajo remoto para la posible víctima.
- Activación inmediata de espacios presenciales de formación y reflexión sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el contenido de este documento, para todas las personas del área de trabajo que guardan relación con la denuncia.
- Iniciación del proceso disciplinario laboral.

**5.2.2. Conductas posiblemente constitutivas de delitos:** En caso de que, con base en el análisis de la denuncia, se pueda establecer de forma presunta que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas aplicables, se recomendará realizar la denuncia pertinente, considerando en todo caso la voluntad de la víctima.

**5.2.3. Estrategia del proceso:** Se tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:

- Evitar la revictimización de la persona afectada.
- Fundamentar la decisión en pruebas
- Respetar la buena fe y el debido proceso de todos los intervenientes.

### **6. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN:**

El área de Recursos Humanos de la Compañía liderará un plan de trabajo, que contemplará los siguientes asuntos:

- Capacitación del tema en la inducción de nuevos colaboradores
- Formación en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.
- Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.
- Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.

### **7. LA INOBSERVANCIA O VIOLACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR DE ESTA POLÍTICA LABORAL**



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Versión 1) POL-KR-08**

La inobservancia o violación por parte del trabajador de esta política laboral **será considerada como una falta grave**, y, por lo tanto, una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del numeral 6 literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo

*Elaboración marzo 17 de 2025*

Firmado por:

A handwritten signature in black ink that reads "David Giraldo".

2169021120534D9...

**David Giraldo Vásquez**  
**Representante Legal (S)**