



Tucker Energy Services establece esta política como manifestación de su compromiso institucional con la prevención del acoso laboral y sexual, la eliminación de la violencia basada en género contra las mujeres y personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral y la promoción de entornos laborales seguros, respetuosos e igualitarios dentro de parámetros de respeto a los derechos humanos y a la salud mental en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Circular 026 de 2023 y la normatividad relacionada.

Definiciones:

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo
- **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.
- **Violencia basada en género:** Cualquier acción u omisión que cause daño físico, psicológico o económico a una persona por razón de su género, identidad u orientación sexual.

Principios:

- **Dignidad y respeto:** Todas las personas tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, libre de tratos degradantes, humillaciones y agresiones.
- **No revictimización:** Se protegerá la intimidad, integridad física, moral y emocional de la víctima.
- **Debido proceso y presunción de inocencia:** Se garantizarán todos los derechos de las partes involucradas.
- **Protección contra represalias:** Ninguna persona podrá ser sancionada o despedida por denunciar, colaborar o testificar.
- **Confidencialidad:** Toda queja, denuncia o actuación se manejará de manera reservada.
- **Equidad de género.** Reconocimiento de las diferencias entre hombres, mujeres y personas de género diverso, y la adopción de medidas para eliminar las desigualdades estructurales que afectan el acceso a derechos, oportunidades y condiciones laborales justas.
- **Justicia restaurativa.** Se busca no solo sancionar, sino también reparar el daño causado, restaurar las relaciones laborales y promover la reconciliación entre las partes involucradas.

La empresa declara cero tolerancia frente al acoso laboral y sexual, así como a cualquier forma de violencia basada en género contra mujeres y personas LGTBIQ+ en el entorno laboral. En consecuencia, se compromete a:

- Adoptar medidas organizativas, formativas y comunicativas para prevenir estas conductas.
- Implementar estrategias que garanticen ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso, discriminación y violencia basada en género .
- Atender los casos reportados mediante un procedimiento confidencial, conciliador y participativo, que permita la mediación de conflictos.
- Conformar y respaldar el Comité de Convivencia Laboral, encargado de tramitar las quejas relacionadas con acoso o violencia por razones de género, sexo, etnia, edad, discapacidad, migración u otros factores, conforme a la legislación vigente. Asegurando su capacitación y funcionamiento.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGTBIQ+

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGTBIQ+



- Establecer programas obligatorios de formación continua sobre acoso laboral y sexual, violencia de género y derechos humanos para todo el personal.
- Asignar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para promover la sana convivencia y desarrollar procesos de capacitación en prevención del acoso laboral y sexual y la violencia de género.
- Ante cualquier caso de acoso laboral y sexual o violencia basada en género, la empresa activará una campaña de sensibilización y transformación cultural, promoviendo ambientes inclusivos, respetuosos y libres de discriminación.
- Informar a la víctima de acoso sexual, su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Reportar semestralmente al Ministerio del Trabajo, las quejas recibidas, medidas tomadas y sanciones impuestas.
- Establecer programas obligatorios de formación continua sobre acoso laboral y sexual, violencia de género y derechos humanos para todo el personal.

Estabilidad Laboral Reforzada: Conforme a la Ley 2365 de 2024, la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral gozará de estabilidad laboral por un periodo de seis (6) meses contados a partir de la interposición de la queja o denuncia, durante el cual no podrá ser despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Procedimiento de atención:

- Canales de reporte habilitados: Formulario para creación de caso: <https://forms.office.com/r/Bebt3Q7iXE> y contacto con talento humano.
- La petición, queja o denuncia pueden ser verbales o escritas, detallando hechos, fechas, lugares y personas involucradas.
- Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones, por medio de las siguientes garantías:
 - Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
 - Pedir traslado del área de trabajo o permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
 - Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada (derecho a la no confrontación).
 - Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Los comportamientos que constituyan acoso laboral o sexual y/o violencia serán sancionados conforme a la gravedad del caso.

Esta política será socializada durante los procesos de inducción, reinducción y capacitación, y estará disponible de forma permanente en los canales institucionales.

Gerente General, TES Colombia
Representante legal