 DRUMMOND LTD. <small>COLOMBIA</small>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	SIG-6113
		Versión 1
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Septiembre de 2024
		Página 1 de 2

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

CODIGO: SIG-6113

Drummond Ltd. 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.


No obstante, en aras de seguir contribuyendo a una minería con impacto positivo, Drummond Ltd. 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 Ltd., 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 Ltd. 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.
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 Ltd. tomará las acciones y medidas correspondientes en caso de inobservancia de esta Política.

 DRUMMOND LTD. <small>COLOMBIA</small>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	SIG-6113
		Versión 1
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Septiembre de 2024
		Página 2 de 2

1. 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@drummondLtd.com
2. Dirección postal: Calle 72 # 10 – 07 oficina 1302, Bogotá D.C., dirigida a la Vicepresidencia de Recursos Humanos.

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 a la Vicepresidencia de Recursos Humanos.
2. Si la queja involucra a empleados de contratistas, se dará traslado a éstos a través de nuestro Departamento de Contratos.
3. A través de la Vicepresidencia de Recursos Humanos 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 Presidente, 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.
7. A través del Departamento de Recursos Humanos de cada sede 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, convenciones colectivas vigentes y/o laudos arbitrales.