

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País** 01. Corporativo

**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

## TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES _____	# 2
2. OBJETIVOS _____	# 2
3. ALCANCE _____	# 2
4. MARCO NORMATIVO _____	# 2
5. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS _____	# 3
6. DEFINICIONES _____	# 4
7. FORMAS DE MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA VIOLENCIA DE GÉNERO _____	# 5
8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O SEXO EN EL AMBITO LABORAL _____	# 6
9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO _____	# 7
10. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD -CEID _____	# 7
11. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS DE VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL LABORAL _____	# 8
12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN _____	# 10
13. APOYO A LAS VÍCTIMAS _____	# 12
14. DIVULGACIÓN Y REFORMA _____	# 12
15. TABLA DE GESTIÓN DOCUMENTAL _____	# 12

**Documento** 02 Reglamento**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

<b>Sistema</b>	05 People	<b>Sub-Sistem</b> 01 Personas	<b>País 01. Corporativo</b>		
<b>Código</b>	05-01-103				
<b>Fecha Emisión</b>		<b>Preparado por</b>	<b>Aprobado por</b>	<b>N° Versión</b>	<b>Página</b>
05/03/2025		Juan Pablo Cordero	Andrea C. Gómez	2	

## I. Generalidades

GeoPark no tolera y rechaza con vehemencia cualquier conducta constitutiva de acoso sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral. En este sentido, a través de este protocolo expresa su compromiso de promover un ambiente sano de convivencia laboral, respetando la dignidad e integridad de las personas en el marco de las actividades laborales.

Para tal fin, mediante este documento se establecen lineamientos para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de violencia basada en género. Este documento aplica para todos los trabajadores, contratistas, proveedores de servicios y todos nuestros grupos de interés en nuestros espacios de trabajo. En el presente protocolo se incorporaron los lineamientos y principios de: el Código de Conducta, el Compromiso de Equidad, Inclusión y Diversidad y el Compromiso con los Derechos Humanos.

## II. Objetivos

- 2.1. Aportar al bienestar de los colaboradores y grupos de interés mediante la creación de entornos seguros, en los que prime el respeto por los derechos de cada persona, por lo que este protocolo es una herramienta de información, prevención y atención de cualquier conducta constitutiva de violencia basada en género al interior de GeoPark o en el marco de su relacionamiento con los grupos de interés.
- 2.2. Generar estrategias de prevención contra el acoso sexual laboral, discriminación y acciones violentas basadas en género.
- 2.3. Diseñar procedimientos para la prevención; recepción y trámite de quejas relacionadas con las conductas señaladas en el numeral 2.2.; como procedimientos para la atención y protección de las personas que puedan ser consideradas víctimas.
- 2.4. Contribuir a la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia contra la identidad de género, identidad sexual, orientación sexual y la sexualidad diversa.
- 2.5. Dar a conocer los mecanismos para la prevención, presentación de quejas ante las autoridades competentes y las garantías de no repetición.

## III. Alcance

El presente documento tiene aplicación y cobertura para todos los trabajadores, dentro y fuera de las instalaciones de trabajo y en el marco de sus actividades laborales. Este protocolo también aplica para empresas contratistas, proveedores de servicios, aprendices, practicantes, socios comerciales y grupos de interés que desarrollen actividades en las instalaciones de GeoPark.

## IV. Marco normativo

Instrumentos internacionales relacionados con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual laboral.

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País 01. Corporativo**
**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

- 4.1 Ley 2365 de 2024, Por medio de la cual se adoptan medidas de medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones – aplicable en Colombia.
- 4.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW (Recomendación No 19. Violencia Contra las Mujeres, 1992).
- 4.2 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) – OIT, 25 de junio de 1958.
- 4.3 El hostigamiento o acoso sexual – OIT, 21 de octubre de 2013.
- 4.4 Convenio sobre violencia y el acoso – OIT, 21 de junio de 2019.
- 4.5 Recomendación sobre la violencia y el acoso – OIT, 21 de junio de 2019.
- 4.6 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belén do Pará – OEA, 1994.
- 4.7 Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores en el Empleo de 1985.
- 4.8 Estrategias Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (1985)
- 4.9 Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1985)

## V. Principios y lineamientos

- 5.1. **Debido proceso:** Se garantizará la aplicación de un debido proceso con plenas garantías de los derechos de presunción de inocencia, imparcialidad, defensa y contradicción.
- 5.2. **Ambiente laboral seguro y saludable:** Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la Compañía debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físicos y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso laboral, sexual y/o discriminación por razón del género.
- 5.3. **Igualdad:** Se garantizará un trato igualitario en condiciones de respeto a todos los trabajadores de la Compañía. Los responsables del desarrollo del protocolo darán el mismo trato y protección a las personas que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento; dando prelación y protección especial a las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias desiguales de debilidad.
- 5.4. **Eficacia e imparcialidad:** Los responsables de cada proceso buscarán que éstos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad.
- 5.5. **Celeridad:** Se impulsarán los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, sin dilaciones injustificadas.
- 5.6. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en los procedimientos de prevención, corrección y atención de situaciones de acoso sexual laboral, y en administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de la misma y suministro de la

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País 01. Corporativo**

**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

información y datos sólo cuando lo amerite para el desarrollo de las actividades autorizadas, garantizando los derechos de los involucrados.

- 5.7. **No discriminación:** Se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales. Esto será fundamental para abordar las situaciones de acoso sexual por razones de sexo y/o discriminación en el ámbito laboral.
- 5.8. **No revictimización:** La Compañía brindará atención a la víctima en un espacio seguro para evitar revivir la situación que atentó contra su derecho de una vida libre de violencias y que vuelva a asumir su posición de víctima.

## VI. Definiciones

6.1. **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 de este.

6.2. **Acoso sexual laboral:** cualquier conducta de acoso, persecución, hostigamiento o presión, física o verbal con fines sexuales no consentidos, que generen que el trabajador se sienta ofendido, humillado y/o intimidado, con independencia o no de una relación de jerarquía. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo – OIT, deberán presentarse las siguientes situaciones principales para que exista acoso sexual:

- Un comportamiento de carácter o tono sexual
- Que no sea deseado por quien lo recibe
- Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil al efecto de su trabajo y lo transforme en una situación humillante para ella.

Por la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -Recomendación 19-, como acoso sexual se incluyen comportamientos de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho.

6.3. **Acto discriminatorio:** el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

6.4. **Discriminación contra la mujer y de género:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo u orientación sexual que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ de los derechos humanos y las libertades, con los derechos laborales.

6.5. **Violencia contra la mujer o de género:** toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino o a sectores sociales LGBTIQ + que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación.

6.6. **Violencia de género digital:** Aquella violencia basada en género que trasciende el entorno físico y se traslada al espacio digital y en el que las TIC la potencializan. Comprende los actos de violencia basada

en género instigados o agravados, en parte o totalmente por el uso de las TIC. Incluye diversos delitos y conductas como la trata, pornografía, extorsión, discurso de odio, lesión a la intimidad, privacidad, amenazas al libre desarrollo de la personalidad y amenazas contra la integridad personal. Estas conductas pueden causar daños psicológicos y emocionales, reforzar prejuicios, dañar la reputación, generar pérdidas económicas e incluso conducir a otras formas de violencia física y sexual.

## VII. Formas de manifestación del acoso sexual laboral y discriminación basada en la violencia de género

Dentro de las conductas que configuran acoso sexual y/o discriminación o violencia debido al género o sexo en el ámbito del trabajo y, por vulnerar la libertad sexual, a modo de ejemplo y sin que pueda estimarse como una relación excluyente, se podrán considerar dentro de este tipo de conductas:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, así como comentarios o bromas de carácter sexual.
- Tratos, contacto físico innecesario y no consentido, acercamientos o tocamientos constantes y/o indebidos, miradas inadecuadas o lascivas con connotaciones sexuales.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo. Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores, orientaciones, prácticas privadas de orden sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual, generando humillación o incomodidad en la víctima.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País 01. Corporativo**
**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

- Solicitudes reiteradas de citas y / o encuentros fuera del horario laboral que generen humillación o incomodidad en la víctima.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensa o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Demandas o peticiones de favores sexuales, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o la conservación de puesto de trabajo.
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o modificarla.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos o fotos.
- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la persona víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- Intento de violación sexual o violación sexual, de llegar a darse.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- Chistes o preguntas de carácter sexual que generan humillación o incomodidad en la víctima.
- Comentarios de odio, rechazo y violencia en razón a la sexualidad.
- Comentarios en menosprecio de algún género.
- Dejar o entregar notas o escritos con connotación sexual o referentes a la orientación sexual o género.
- Ejecución de actos o conductas discriminatorias en razón al género o sexualidad.
- Envío de mensajes de texto, mensajes por dispositivos móviles, redes sociales o correos electrónicos de carácter sexual, de intimidación o humillación con ocasión del género o sexo.
- Chistes de carácter sexual o que contengan violencia de género o discriminación contra la mujer.
- Difundir por internet imágenes, videos, rumores o datos de contenido sexual de la víctima, sean verdaderos o falsos.
- Perseguir e incomodar a la víctima en espacios online que frecuente de manera habitual.

#### VIII. **Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación o violencia basada en género o sexo en el ámbito laboral**

Como Compañía responsable de los Derechos Humanos, brindaremos apoyo y protección a toda persona que sienta que es víctima de acoso sexual laboral, violencia o discriminación. Para esto, las quejas se podrán hacer a través de los mecanismos de a) Comité de equidad, inclusión y diversidad (CEID), b) a través de la Línea Ética o c) de cualquier mecanismo de comunicación.

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País 01. Corporativo**

**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

Nos comprometemos como Compañía a escuchar a todos de buena fe y con confidencialidad, buscando que no haya ningún tipo de retaliación. En el momento adecuado del proceso, procuraremos informar sobre mecanismos de denuncia ante las autoridades competentes.

#### IX. Medidas de prevención de la violencia basada en género, discriminación y acoso sexual laboral en los entornos de trabajo

- Realizar acciones de difusión y sensibilización del presente Protocolo en los distintos canales de comunicación interna de GeoPark (intranet, correo electrónico y demás medios digitales con que cuenta la Compañía).
- Ejecutar acciones de capacitación continua a todo el personal, con un enfoque especial a los líderes de equipo para la detección y manejo de denuncias de cualquier tipo de violencia basada en género y en especial el acoso sexual laboral.
- Adelantar estrategias para el diagnóstico, con el propósito de detectar las posibles transgresiones a los derechos de las personas en razón a su orientación sexual, y adoptar las acciones dirigidas a prevenir y evitar cualquier manifestación de marginación, violencia de género y sexual.
- Desarrollar acciones de capacitación continua en materia de violencia basada en género, con un enfoque especial, a los miembros del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad (CEID), Equipo extendido (EE), área de Personas y de HS.
- Implementar mecanismos para realizar seguimientos de cumplimiento del protocolo.
- De igual forma GeoPark se compromete a fomentar el respeto por los derechos humanos y la observancia de los comportamientos y valores exigibles a sus colaboradores en todos los niveles.

#### X. Conformación del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad - CEID

El Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad-CEID estará conformado por las siguientes áreas y cargos:

No	Área	Cargo
1	Personas	Chief People Officer
2	Conexiones	Directo(a) de Conexiones
3	Sostenibilidad	Gerente de SPPED - Sostenibilidad
4	Naturaleza & Vecinos	Gerente de Naturaleza y Vecinos
5	Atracción y Diversidad	Gerente de Atracción y Diversidad

En el anexo #1 se encontrarán los nombres de las personas que estén ejerciendo los cargos relacionados.

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País** 01. Corporativo

**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

Si alguna de las anteriores personas que componen el CEID llegase a retirarse, se deberá designar su reemplazo en el plazo máximo de un mes. El CEID podrá activar el Equipo extendido (EE) en caso de requerirse.

El Equipo extendido está conformado por las siguientes áreas y cargos. En el Anexo #1 se encontrarán los nombres de las personas que estén ejerciendo dichos cargos del EE.

No	Área	Cargo
1	Personas	Director(a) de Compensación y Diseño Organizacional
2	Personas	Directo(a) de Closet o People
3	Legal	Líder Legal
4	Cumplimiento	Líder de Cumplimiento
5	HS y Seguridad física	Gerente de HS y Seguridad física

## XI. Procedimiento para la presentación y trámite de reportes de violencia basada en el género, discriminación y acoso sexual laboral.

### 1. Recepción de la queja:

Cuando un trabajador considere que es víctima de violencia basada en el género, discriminación y acoso sexual laboral, podrá interponer la queja, mediante los siguientes mecanismos de reporte:

- a) A través del correo electrónico del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad (CEID) [comiteeid@geo-park.com](mailto:comiteeid@geo-park.com)
- b) Reportar a la Línea Ética, mediante el correo electrónico [lineaeticageopark@resguarda.com](mailto:lineaeticageopark@resguarda.com), el formulario web disponible en RSG | Canal de Reportes (resguarda.com) o por contacto telefónico. El administrador de la línea enviará el caso al Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad (CEID).
  - Argentina: 0-800-999-4636 | 0-800-122-7374
  - Brasil: 0-800-891-4636
  - Colombia: 01-800-752-2222
  - Ecuador: 1-800-000031

Sin perjuicio de lo anterior, cuando excepcionalmente una queja sea recibida por un jefe inmediato, líder de área o por el área de Personas, se deberá dar traslado de manera inmediata y totalmente confidencial para que se adelanten las acciones pertinentes de parte del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad-CEID.

### 2. Análisis y gestión de la queja presentada:

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

<b>Sistema</b>	05 People	<b>Sub-Sistem</b>	01 Personas	<b>País</b>	<b>01. Corporativo</b>
<b>Código</b>	05-01-103				
<b>Fecha Emisión</b>	05/03/2025	<b>Preparado por</b>	Juan Pablo Cordero	<b>Aprobado por</b>	Andrea C. Gómez
				<b>N° Versión</b>	2
				<b>Página</b>	

- a) Conocimiento del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad-CEID de la queja presentada.
- El trámite y gestión de la queja estará a cargo del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad-CEID.
  - Sin perjuicio del reporte ante el CEID, la víctima de violencia basada en el género, discriminación o acoso sexual laboral podrá acudir directamente ante las autoridades competentes.
  - La queja no podrá ser anónima y deberá contener un relato detallado de los hechos o conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona que está realizando las conductas de acoso y de ser posible, las pruebas que demuestren la ocurrencia de los hechos que motivan la queja. En todo caso, quien presenta la queja, no estará obligado a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en el relato de los hechos.
  - En esta etapa también es importante documentar las condiciones de la presunta víctima que pudieran llevar una retractación con respecto a lo que manifestó en la queja. Deben registrarse factores como la relación de subordinación frente a presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral.
  - Si la queja de violencia basada en el género, discriminación o acoso sexual laboral estuviese dirigida contra alguno de los miembros del CEID, la misma deberá ser manejada por el respectivo suplente y tal miembro no podrá hacer parte de la investigación y análisis del caso.
  - Todas las quejas serán tramitadas y gestionadas con absoluta confidencialidad e imparcialidad.
- b) Trámite de la queja presentada al interior del Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad-CEID
- Una vez el CEID reciba la queja, convocará una reunión inicial con sus integrantes para su revisión y análisis.
  - Seguido, el CEID emitirá respuesta a la víctima informándole que asumió el conocimiento de la queja presentada, indicándole igualmente que podrá acudir ante las autoridades competentes en miras a interponer la denuncia que considere.
  - Paralelamente, el CEID procederá a realizar una averiguación inicial para revisar la necesidad de adoptar medidas urgentes de protección a la víctima.
  - Luego, el CEID deberá citar y escuchar a las personas implicadas, de manera separada.
  - Escuchadas las partes involucradas, el CEID realizará una investigación con base a la información suministrada por los involucrados.
  - Finalizada la investigación, el CEID elaborará un informe con la información recogida y emitirá la conclusión sobre la existencia o no de conductas de violencia basada en género, discriminación o acoso sexual laboral.
  - Si el CEID concluye que no existieron conductas de violencia basada en género, discriminación o acoso sexual laboral, el caso será archivado, y se les informará a las partes involucradas.

<b>Documento</b>	02 Reglamento	<b>Nombre</b>	sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral		
<b>Sistema</b>	05 People	<b>Sub-Sistem</b>	01 Personas	<b>País 01. Corporativo</b>	
<b>Código</b>	05-01-103				
<b>Fecha Emisión</b>	05/03/2025	<b>Preparado por</b>	Juan Pablo Cordero	<b>Aprobado por</b>	Andrea C. Gómez
				<b>N° Versión</b>	2
				<b>Página</b>	

- Si el CEID concluye que ocurrieron o aún persisten conductas de violencia basada en género, discriminación o acoso sexual laboral, el CEID deberá:
  - Enviar el informe a la Gerencia de Personas para el inicio del correspondiente proceso disciplinario al agresor. Se hará igualmente entrega del expediente.
  - Activar todas las medidas de protección a la víctima que requieran ser implementadas, sobre las que el CEID, deberá realizar constante seguimiento.
  - Informarle a la víctima que recibirá acompañamiento en atención médica, así como también, asesoramiento sobre las instancias legales a las que podrá acudir.
- Eliminada la situación de violencia basada en género, discriminación o acoso sexual laboral objeto de queja, se podrá dar archivo.

### 3. Falta grave y medidas disciplinarias.

GeoPark rechaza rotundamente la comisión de cualquier conducta de violencia basada en el género, discriminación o acoso sexual laboral, por lo que, además de establecidas en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas, lineamientos, compromisos, códigos de ética dispuestos por parte de GeoPark para efectos del presente asunto, se califica como falta grave el hecho de incurrir el trabajador en conductas que configuren violencia basada en el género, discriminación o acoso sexual laboral, descritas en el presente protocolo, por lo que hacerlo constituirá una justa causa para la terminación del contrato laboral.

Si el CEID durante el trámite de la queja o, con ocasión de está, evidencia la comisión de alguna falta disciplinaria dará traslado a la Gerencia de Personas, para que, de inicio al respectivo proceso disciplinario, garantizando en todo caso la confidencialidad del caso.

## XII. Medidas de protección

- **Cuidado inmediato.**

Previo análisis del CEID, se verificará la viabilidad de recomendar realizar ajustes en la ubicación laboral de los trabajadores con el fin de evitar el contacto permanente entre los involucrados, tales como el cambio de horarios de trabajo, la modificación de los espacios físicos y virtuales, líneas de reporte, entre otras. En Colombia podrá analizarse la viabilidad de acudir a modalidades de trabajo como teletrabajo o trabajo en casa, siempre que la operación así lo permita.

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024 aplicable en Colombia, las presuntas víctimas de acoso sexual y/o discriminación o violencia en razón de género tendrán derecho a: (i) Acudir directamente, si así lo desea, a la Fiscalía General de la Nación o autoridad competente para la formulación de la denuncia penal, de ser procedente; (ii) A poner en conocimiento al Ministerio del Trabajo, sobre la queja presentada cuando la misma sea en contra de su superior jerárquico, para que esta entidad, dentro de sus competencias y facultades realice un seguimiento, y si existen méritos, para compulsar copias a las autoridades competentes.

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País** 01. Corporativo

**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

- **Atención psicosocial.**

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. Una vez se tenga conocimiento de la situación y en caso de requerirse, se brindará la atención que corresponda por las áreas de la empresa encargadas del bienestar, seguridad y salud de los trabajadores.

Adicional por parte de Colmena Seguros, se suministrará el servicio de **TELECONSULTA** (telefónica / virtual), prestado por un psicólogo, orientado a escucha activa con el fin de prestar apoyo y consejo para las víctimas de violencia basada en el género y de acoso sexual laboral.

Este servicio de TELECONSULTA se presta bajo la metodología de evaluación o valoraciones psicológicas, basados en la información aportada; el objeto del servicio está encaminado a brindar recomendaciones, buenas prácticas a seguir y de ser el caso, si el profesional lo determina, podrá expedir incapacidades. Los canales de atención: **“Línea Atención Cliente de Colmena”**. Bogotá 601 4010447 y a nivel nacional e internacional 01 8000 91 96 97

Por último, en caso de que las víctimas de acoso sexual laboral, de acuerdo con concepto médico deban recibir tratamiento, de ser necesario, GeoPark otorgará los permisos remunerados para que puedan adelantar el respectivo tratamiento.

- **Asesoría.**

Acompañamiento interno a la víctima. Este acompañamiento estará a cargo de las áreas internas encargadas del bienestar y seguridad de los trabajadores, en el evento que haya necesidad de orientar, si hay lugar a presentar las respectivas denuncias ante las autoridades competentes. Es potestad de la víctima, si así lo desea, presentar la respectiva denuncia.

### XIII. Apoyo a las víctimas

- **Prohibición de represalias.**

GeoPark, dentro de sus ambientes laborales, tiene cero tolerancias, ante cualquier forma de castigo, represalia, intimidación o retaliación en contra de una persona que: reporte cualquier incidente de violencia y acoso en el sitio de trabajo de buena fe; presente una queja de violencia y acoso en el sitio de trabajo de buena fe; o coopere en las investigaciones relacionadas a un caso de violencia y acoso en el sitio de trabajo.

El propósito de este protocolo es propender por un ambiente de trabajo sano y respetuoso de las libertades y dignidad de las personas, e informar a los trabajadores

**Documento** 02 Reglamento

**Nombre** sexual laboral y demás formas de violencia o discriminación por razón de género en el ámbito laboral

**Sistema** 05 People

**Sub-Sistem**01 Personas

**País** 01. Corporativo

**Código** 05-01-103

**Fecha Emisión**  
05/03/2025

**Preparado por**  
Juan Pablo Cordero

**Aprobado por**  
Andrea C. Gómez

**N° Versión**  
2

**Página**

sobre los recursos que tienen a su alcance en caso de considerarse víctimas de violencia basada en el género, discriminación o acoso sexual laboral

El ejercicio de actitudes retaliatorias contra las víctimas de acoso por parte de otro trabajador, igualmente se califica como falta grave en materia disciplinaria.

- **Protección de datos.**

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme a los procesos internos aplicables.

- **Confidencialidad y reserva.**

Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencialidad y reservado, deberán cumplir con el debido proceso y estará bajo custodia del CEID.

#### XIV. Divulgación y reforma.

El presente protocolo será divulgado a todos los colaboradores de la compañía y a la comunidad en general a través de los medios digitales disponibles: correo electrónico, página web e intranet. El protocolo podrá ser reformado por solicitud de la Alta Dirección o de los miembros del CEID.

#### XV. Tabla de gestión documental

Fecha	Motivo	Responsable
Julio 10, 2024	Aprobación documento	CEID
Octubre 1, 2024	Publicación en Gestión DOCS	Líder de cumplimiento
Octubre 4, 2024	Divulgación en Aprendamos con GPRK	CEID
Marzo 5, 2025	Actualización - XIII Medidas de protección, literal Asistencia psicosocial y Asesoría	CEID