



POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL
CARBONES ANDINOS S.A.S

CARBONES ANDINOS S.A.S tiene como prioridad brindar a todos nuestros trabajadores un ambiente laboral libre de conductas de maltrato, que incidan en factores de riesgo psicosociales, ya que para nuestra compañía es prioridad el bienestar de nuestra gente y colaboradores por encima de todo. Por lo tanto, la presente política tiene como finalidad la prevención y atención de casos de acoso laboral a través de mecanismos de comunicación y campañas de sensibilización en donde se infundan valores como el

respeto, tolerancia y la buena comunicación que permitan un clima organizacional óptimo.

OBJETIVOS

- Impulsar los mecanismos ya establecidos por **CARBONES ANDINOS S.A.S** que se encargan de la atención de las conductas de acoso laboral.
- Prevenir, identificar y mitigar las conductas de acoso laboral dentro de la compañía.
- Garantizar un entorno de trabajo óptimo para nuestros trabajadores que permitan mejorar el rendimiento de las capacidades de las personas y por ende de nuestros procesos.

DESCRIPCIÓN

1. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **CORRESPONSABILIDAD:** Empleadores como trabajadores de **CARBONES ANDINOS S.A.S** son responsables de promover un trato digno, una comunicación respetuosa y un ambiente laboral sano que permita un equilibrio emocional en nuestro círculo socio laboral.
- **DEBIDA DILIGENCIA:** **CARBONES ANDINOS S.A.S** está comprometido con la atención y sanción de los casos que representen acoso laboral de algún miembro o trabajador de la empresa.
- **DIGNIDAD HUMANA:** Toda la comunidad de **CARBONES ANDINOS S.A.S** tiene el derecho a ser tratado bajo condiciones de respeto, tolerancia, igualdad y empatía sin importar el nivel jerárquico que ocupen.
- **TOLERANCIA:** Toda persona que hace parte de la compañía merece un trato digno, igualitario, sin importar su condición sexual, política, social, etc. Pues es nuestro propósito que todos respetemos las ideas, preferencias, pensamientos o comportamientos de nuestros compañeros.
- **IGUALDAD:** Los sujetos que intervienen en una relación laboral, pese a que tienen una posición jerárquica distinta, su naturaleza como persona es la misma, razón por la cual se debe garantizar sus derechos en el ámbito laboral como el derecho a no ser perseguidos laboralmente, a la intimidad, al buen nombre y a no ser discriminado.

2. DEFINICIONES

El acoso laboral fue desarrollado como concepto en el año 2006 a través de la Ley 1010, la cual lo define como una conducta de tipo persistente que se da por parte del empleador, superior jerárquico, compañero o subalterno, que tiene por objetivo infundir miedo, intimidación, terror y angustia con el fin de causar un perjuicio laboral, desmotivación del trabajador o inducir a la renuncia de este.

Dicho lo anterior, el artículo 2 de la mencionada Ley clasifica las diferentes modalidades de acoso laboral entre las cuales encontramos:

- **MALTRATO LABORAL:** Esta determinado por la violencia física o psicológica, que repercute contra la integridad moral o física del trabajador o aquellas conductas que afectan contra la libertad sexual, el buen nombre, la intimidad o la dignidad de una persona.
- **PERSECUCIÓN LABORAL:** Todas aquellas conductas que tienden a generar una sobrecarga de funciones al trabajador o generar un ambiente laboral negativo con el fin de inducir a la renuncia de este.
- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Se presenta cuando hay un trato diferente a un trabajador por razones de raza, genero, origen, ideología, entre otras.
- **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Acciones encaminadas a retardar, obstaculizar y dificultar las funciones del trabajador.
- **INEQUIDAD LABORAL:** En la asignación de funciones se desprecia las capacidades del trabajador.
- **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Conductas que pone en riesgo la seguridad, integridad o dignidad de un trabajador al momento de asignar las funciones de este sin cumplir con los requisitos de seguridad.

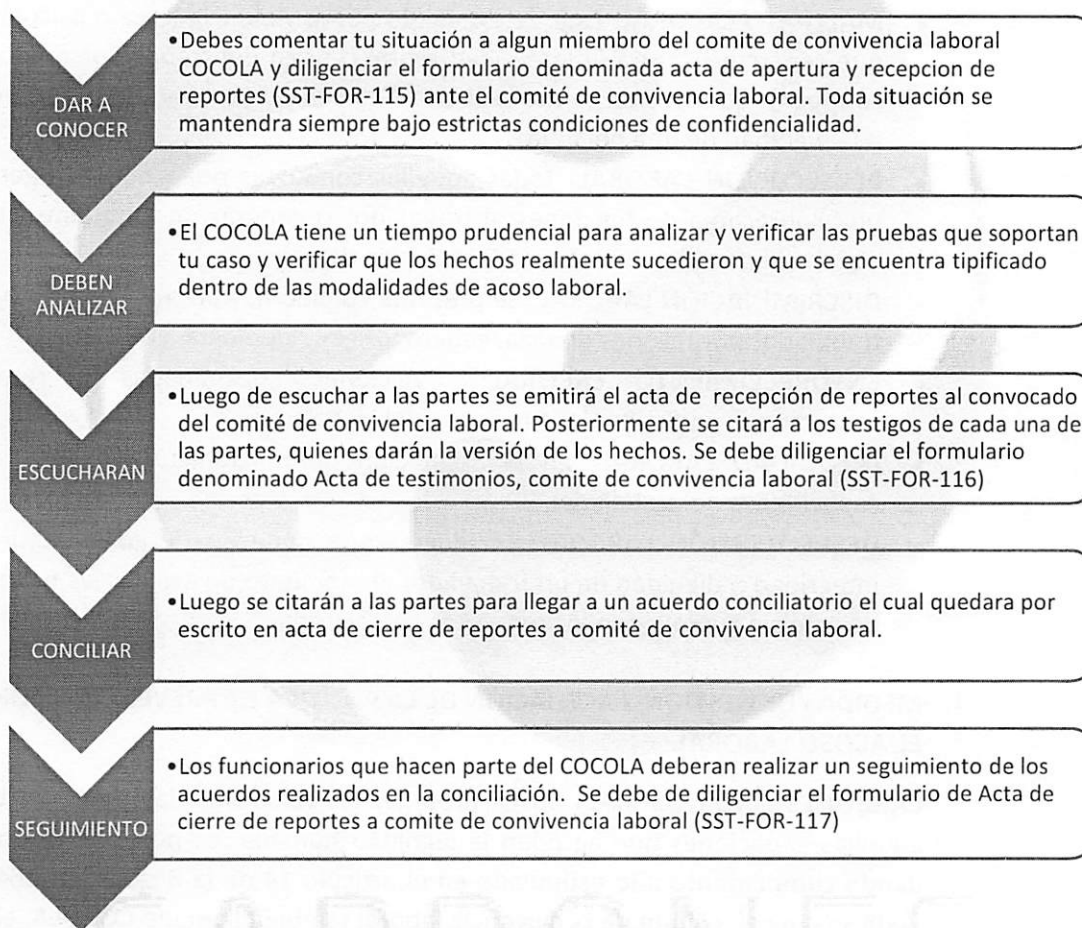
3. MEDIDAS DE GESTIÓN Y ACTUACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

CARBONES ANDINOS S.A.S busca proteger las relaciones laborales de todas aquellas situaciones que agredan la dignidad humana, es por esta razón que dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 se crea el comité de convivencia laboral también llamado COCOLA, el cual tiene como propósito prever y actuar en caso de que se evidencien conductas de acoso laboral, promoviendo siempre el respeto, la tolerancia y la conciliación que conlleven a mejorar el ambiente laboral.

Es de aclarar que, todas las conductas que constituyen o no el acoso laboral, definiciones precisas sobre el tema pueden ser consultadas por la intranet y medio de comunicación internos de **CARBONES ANDINOS S.A.S**. Una vez se tenga perfectamente definido si la situación se tipifica dentro de las conductas

allí descritas, se podrá contactar con alguno de los miembros del COCOLA o al correo electrónico oficialdecumplimiento@carbonesandinos.com , quienes le darán manejo inmediato al caso, bajo estrictas condiciones de confidencialidad:

La compañía rechaza cualquier forma de acoso laboral, lo que incide en dar a conocer el paso a paso que debe seguir la presunta víctima de algún tipo de conducta de acoso laboral, para que ponga en manifiesto su situación, teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:



Para **CARBONES ANDINOS S.A.S** primero las personas es por esto que está comprometida a implementar **actividades** de sensibilización y capacitación dirigida a todos los niveles (directivos, administrativos y operativos de la compañía), con el fin de mejorar el clima laboral e implementar una cultura preventiva que permitan el buen rendimiento de nuestros procesos.

RESPONSABLES DE LA POLÍTICA:

La gerencia de **CARBONES ANDINOS S.A.S** es la encargada de aprobar la política de prevención contra el acoso laboral, así como sus posteriores modificaciones.

Así mismo, el área de Recursos humanos de la compañía es la encargada de la socialización de la política. En consecuencia, las directivas, trabajadores, contratistas y colaboradores deben promover, respetar y actuar conforme a los lineamientos acá planteados.

El comité de convivencia laboral – COCOLA será el encargado de atender y conciliar los casos que vayan en contra de los lineamientos acá planteados.

La compañía resalta la importancia de asegurar que todo nuestro equipo aprenda y crezca de manera conjunta. Por eso la promoción de la presente política generará el compromiso de todos nuestros trabajadores a mejorar el ambiente laboral resaltando valores como el respeto, la equidad y la tolerancia. Así mismo, **CARBONES ANDINOS S.A.S** se compromete a la actualización anual de este documento de acuerdo con las necesidades de nuestros colaboradores y de la normatividad vigente.

La presente política comienza a regir a partir del treinta (30) de noviembre del año dos mil veintitrés (2023).

GUILLERO LEÓN CÁRDENAS LÓPEZ

Representante Legal

CARBONES ANDINOS S.A.S

ANDINOS