

	POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL	CODIGO:	SST-POL-04
		F.A:	31/5/2021
		VERSION:	02

POLÍTICA DE PREVENCION CONTRA EL ACOSO LABORAL

Basada en la ley 1010 del 2006

Es política de EMCOAGUAS APC generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos nuestros trabajadores. Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar como hostigamiento, coerción o alteración.

La empresa EMCOAGUAS APC trabajará ante el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, por lo tanto se enfocará en prevenir y erradicar conductas relacionadas y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo.

Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente y reglamentos internos organizacionales impariendo como consecuencia sus respectivas medidas disciplinarias.

Conductas prohibidas:

A. Discriminación:

Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, Acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, no aprobar promociones y discriminar en compensaciones u otros términos, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye instar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.

B. Acoso:

En la empresa se prohíbe cualquier forma de acoso basado en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral y comercial.

Dentro de nuestra entidad se considerará acoso laboral, el que pueda darse bajo las siguientes modalidades generales de acuerdo a lo definido por el ministerio de protección social:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL

CODIGO:	SST-POL-04
F.A:	31/5/2021
VERSION:	02

3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

C. Represalias:

Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o colaboradora, ex colaborador o colaboradora, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con la empresa, por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política, presentar una denuncia por discriminación u acoso sexual o laboral ante la entidad, ante las inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia, ayudar a otra persona a presentar una denuncia por discriminación o acoso sexual o laboral ante las inspecciones del Trabajo o Tribunales de Justicia, participar como testigo o declarante un proceso investigativo realizado por la empresa, por las inspecciones del trabajo o Tribunales de justicia.

Procedimientos de Denuncia:

a. Denuncia de conductas que van en contra de esta política

Si un colaborador o colaboradora, independiente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación:

- a) Gerente o administrador de la empresa
- b) Presidente de Comité de convivencia de la empresa.

La empresa tomará las medidas apropiadas para asegurar que no existan represalias de ningún tipo por usar los procedimientos de denuncia descritos en esta política.

La empresa tomará las medidas apropiadas para asegurar que no existan represalias de ningún tipo por usar los procedimientos de denuncia descritos en esta política.

b. Investigación y acciones consecuentes

La empresa considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo



POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL

CODIGO:	SST-POL-04
F.A:	31/5/2021
VERSION:	02

Todo trabajador debe cooperar y decir la verdad a la persona que investiga su denuncia. Cualquiera que se rehúse a cooperar en una investigación o falte a la verdad durante la misma puede ser objeto de sanciones disciplinarias de acuerdo a lo que señala el Reglamento Interno de Trabajo.

Durante una investigación se podrán tomar medidas como la suspensión del trabajador que se encuentra denunciado por infringir esta política. Y posterior a la investigación, si ésta revela que éste ha infringido esta política, será objeto de una sanción disciplinaria de acuerdo a los hechos constatados en dicha investigación.

c. Confidencialidad

La empresa hará todo los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la investigación o resolución de la situación. Cualquier divulgación de información, distinta de la que está basada en la necesidad de saber según se describe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y resultará en una sanción disciplinaria de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

Dada a los veinte días (20) del mes de enero de 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

LUDY YANETH LOPEZ MUÑIZ

Gerente EMCOAGUAS APC