

	POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Código: POL-19-005
		Versión: 6
		Fecha: 15/Abr/2025

Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. se compromete vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite e intervención oportuna a las quejas que radiquen a través del Comité de Convivencia Laboral, mediante el [FOR-19-036 QUEJAS Y SUGERENCIAS COMITÉ DE CONVIVENCIA](#), fijando unos principios de conducta, que han de ser cumplidos por todos los miembros de la organización.

Asimismo, Alcanos de Colombia S.A. E.S.P. se compromete a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de Acoso Sexual y las normativas laborales vigentes, dando trámite a las quejas y/o denuncias recibidas a través de la línea ética desde el siguiente link: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/76138/index.html> y/o directamente a la dirección de gestión humana, mediante el [FOR-19-071 QUEJAS Y SUGERENCIAS ACOSO SEXUAL](#).

La compañía implementará acciones para la promoción de un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, donde todos los colaboradores y contratistas puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser objeto de conductas de acoso laboral o sexual.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, que se vinculen laboralmente con Alcanos de Colombia S.A. E.S.P., siendo parte integral de los contratos de trabajo.

En este sentido, la compañía ha definido unos principios de conducta, que han de ser cumplidos por todos los colaboradores que directa e indirectamente trabajen con Alcanos de Colombia S.A.E.S.P., tales como:

- a. Velar por el cumplimiento de los valores corporativos.
- b. No debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, siempre y cuando no interfiere con el ejercicio de los derechos de las demás personas.
- c. No debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable.
- d. Favorecer los espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de gestión humana.
- e. Tolerancia cero: La organización mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso sexual. Cualquier comportamiento de esta naturaleza será tratado de forma seria y con las debidas consecuencias.
- f. Respeto mutuo: Todos los colaboradores tienen derecho a un entorno de trabajo respetuoso e igualitario, libre de intimidaciones o conductas que menoscaben su dignidad.
- g. Confidencialidad: Las denuncias de acoso sexual se manejarán de manera confidencial para proteger la privacidad de las partes involucradas, en la medida en que ello sea posible dentro del proceso de investigación.
- h. No represalias: No se permitirá ningún tipo de represalia hacia quienes denuncien un caso de acoso sexual.

Definiciones:

- **Acoso laboral:** La [Ley 1010 de 2006](#), define como 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:** Se define como cualquier comportamiento verbal, físico o visual de naturaleza sexual no deseada que tenga como objetivo o resultado crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o humillante para el colaborador o grupo de colaboradores, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365. Esto incluye, pero no se limita a:

- a. Comentarios, insinuaciones o chistes sexuales.
- b. Contactos físicos no deseados, como abrazos, toques o acercamientos.
- c. Propuestas o solicitudes sexuales no solicitadas.
- d. Exhibición de material pornográfico o imágenes sexuales.
- e. Amenazas de represalias laborales si no se accede a favores sexuales.

Cualquier conducta que constituya acoso sexual será tratada como una infracción grave. Las sanciones pueden incluir, según la gravedad del caso, desde advertencias escritas hasta el despido inmediato sin derecho a indemnización, conforme a la legislación laboral vigente y a la Ley 2365. En casos de conductas muy graves, se podrá recurrir a la denuncia ante las autoridades competentes.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la empresa lo considere pertinente. De igual manera, estará disponible a todas las partes interesadas.

ELABORÓ	Vo Bo /REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Dayanna Michelle Conde Guerrero Cargo: Coordinador Sistemas de Gestión Fecha: 12/Abr/2025	Nombre: Lina Patricia Rojas Torres Cargo: Profesional de Bienestar y Fidelización Fecha: 14/Abr/2025 Nombre: Karla Ivonne Salas Valenzuela Cargo: Líder Gestión del Talento Fecha: 14/Abr/2025 Nombre: Jose Fabian Osso Villanueva Cargo: Jefe de Integridad y HSEQ Fecha: 14/Abril/2025	Nombre: Ingry Katherine Murcia Hernandez Cargo: Director de Gestión Humana Fecha: 15/Abr/2025