POLÍTICA DE NO ACOSO LABORAL

1. PROPOSITO

En **Proderi S.A.S,** promovemos un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso. Esta política tiene como propósito establecer los lineamientos para la prevención, identificación, atención y sanción de las conductas constitutivas de acoso laboral, en cumplimiento de la ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores en todas las interacciones laborales, tanto presenciales como remotas, realizadas dentro o fuera de las instalaciones de Proderi S.A.S, independientemente de su tipo de vinculación (contrato laboral, prestación de servicios, pasantías, etc.), así como a proveedores, contratistas, visitantes y cualquier persona que tenga relación directa con la organización.

3. MARCO NORMATIVO

- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales, relacionada con la confidencialidad en las denuncias).
- Resolución 652 de 2012: por la cual se reglamenta los comités de convivencia laborales.
- Constitución Política de Colombia, artículos 1, 13 y 25.

4. DEFINICION DE ACOSO LABORAL

Según la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un superior, compañero o subalterno, dirigida a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, y que cause perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.

Entre las modalidades se incluyen:

- Maltrato laboral (insultos, gritos, amenazas, burlas constantes, etc.).
- Persecución laboral (asignación desproporcionada de tareas, negación injustificada de permisos, etc.).
- Discriminación laboral (por razones de género, raza, orientación sexual, discapacidad, religión, etc.).
- Entorpecimiento laboral (dificultar el cumplimiento de funciones sin justificación).
- Inequidad laboral (trato desigual sin razones objetivas).
- Desprotección laboral (asignación de tareas sin condiciones o herramientas adecuadas).

5. PRINCIPIOS RECTORES

- Dignidad Humana.
- Igualdad y no discriminación.
- Respeto.
- Confidencialidad.
- Debido proceso.
- Prohibición de represalias.

6. COMPROMISO

- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad humana.
- Prevenir y sancionar conductas constitutivas de acoso laboral.
- Proteger la salud mental y emocional de los trabajadores.
- Implementar canales efectivos, confidenciales y accesibles para la recepción de denuncias.

7. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS

Toda persona que se sienta víctima o testigo de acoso puede presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral de **Proderi S.A.S**, mediante los canales designados:

- Correo electrónico: info@proderi.com,sst@proderi.com
- Formulario virtual de denuncia: Línea Ética - Proderi
- Formulario físico de denuncia: FDA-SST- 48 Formato de denuncia de acoso laboral (ANEXO 1)

El Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 652 de 2012, adelantará las actuaciones correspondientes para analizar los hechos, promover soluciones y recomendar acciones preventivas o correctivas, brindando una respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

8. CONFIDENCIALIDAD Y NO REPRESALIAS

Toda denuncia será tratada bajo estricta reserva. Proderi S.A.S prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia contra quien denuncie de buena fe o colabore en un proceso de investigación, esta protección aplica tanto a denunciante, testigos y a cualquier persona que coopere en la investigación.

9. SANCIONES

Las conductas de acoso confirmadas podrán acarrear medidas disciplinarias las cuales se aplicarán respetando los principios de proporción, gradualidad, conformé al reglamento interno de trabajo y a la legislación laboral vigente, incluyendo desde llamados de atención hasta la terminación del contrato por justa causa.

10. REVISION Y ACTUALIZACION

Esta política será revisada anualmente o cuando existan cambios normativos relevantes. Cualquier modificación será comunicada oportunamente a todos los trabajadores.

11. GLOSARIO

- **Acoso Laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de empleadores, jefes, compañeros o subordinados, que tiene como objetivo intimidar, excluir, menospreciar, perturbar o afectar su desempeño laboral. Puede manifestarse mediante maltrato físico, verbal, psicológico o cualquier comportamiento que cause humillación o amenaza.
- **Victima:** Persona que sufre directa o indirectamente las consecuencias de una acción negativa, en este contexto, de acoso laboral. Es quien experimenta los daños físicos, emocionales o profesionales como resultado del hostigamiento o maltrato en su lugar de trabajo.
- **Comité de convivencia laboral:** Órgano interno en las empresas encargado de promover un ambiente de trabajo sano y respetuoso, prevenir el acoso laboral y servir como canal de atención a las quejas relacionadas con conflictos o comportamientos inadecuados. Está compuesto por representantes de empleadores y trabajadores, y actúa de manera confidencial y preventiva.
- **Represalias:** Acciones tomadas en contra de una persona como consecuencia de haber ejercido sus derechos, como denunciar un caso de acoso laboral. Pueden manifestarse como despidos injustificados, cambio de funciones, hostigamientos adicionales o cualquier otra medida que busque intimidar o castigar al denunciante.
- **Denunciante:** Persona que informa o pone en conocimiento de una autoridad o entidad competente un hecho que considera irregular, ilegal o perjudicial.
- **Interacciones laborales:** Relaciones o comunicaciones que se producen entre trabajadores, o entre trabajadores y empleadores, dentro del entorno de trabajo.

EDILIA ESTHER MELLADO VARGAS
REPRESENTANTE LEGAL
FECHA: MAYO 5 2025

12. CONTROL DE CAMBIOS.

FECHA DE APROBACION	VERSIÓN No.	RAZÓN DEL CAMBIO	CODIGO
2021-04-26	01	Emisión inicial del documento	PLT-SST-47
2025-04-29	02	Actualización información.	PLT-SST-47

13. ELABORACION, REVISION Y APROBACION DEL DOCUMENTO.

	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Nombre:	Geyner Jimenez M.	Luis Mellado V.	Edilia Mellado V.
Cargo:	Coordinador sst	Gerente General	Representante Legal
Fecha:			

PRODERI Prospectiva de Riesgos

ANEXO 1

CODIGO: FDA-SST-48

FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

Fecha de la denuncia: ____ / ____ / _____

1. **DATOS DEL DENUNCIANTE**

(La identidad del denunciante será tratada con absoluta confidencialidad)

Nombre completo: _____

Cargo o función: _____

Área o departamento: _____

Correo electrónico: _____

Teléfono de contacto: _____

2. **DATOS DEL PRESUNTO AGRESOR**

Nombre completo: _____

Cargo o función: _____

Área o departamento: _____

Relación con el denunciante:

[] Jefe inmediato

[] Compañero de trabajo

[] Subalterno

[] Otro: _____

3. **DETALLES DE LOS HECHOS**

•Descripción detallada de los hechos (incluya fechas, lugares, testigos si los hay, y cualquier otra información relevante):

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4. **FRECUENCIA DE LOS HECHOS**

[] Un solo incidente

[] Ocurrencia ocasional

[] Ocurrencia frecuente

[] Ocurre actualmente de forma continua

5. **TESTIGOS** (si los hay)

Nombre(s) y cargo(s):

_____

_____

_____

_____

6. **EVIDENCIA ADJUNTA** (si aplica)

[] Correos electrónicos

[] Mensajes de texto

[] Fotografías

[] Informes médicos o psicológicos

[] Otros: _____

7. **SOLICITUD DEL DENUNCIANTE**

[] Investigación formal de los hechos

[] Protección frente al agresor

[] Acompañamiento psicológico

[] Otra: _____

Firma del denunciante: _____

Fecha: ____ / ____ / _____