	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	POLITICA N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
POLITICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO	Fecha:	Junio 01/2024
	Versión:	001
	Página 1 de 4	

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

### 1. Objetivo y compromiso

El objetivo de esta política es eliminar la violencia y el acoso en nuestro mundo del trabajo, mediante la adopción de un enfoque preventivo y correctivo alineado con la legislación colombiana y los estándares internacionales.

Nuestra organización se compromete a promover un excelente ambiente de convivencia laboral y un entorno de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso. Para ello, garantizamos la implementación y el estricto cumplimiento del procedimiento interno, confidencial y conciliatorio establecido en la Resolución 3461 de 2025.

### 2. Ámbito de aplicación


Esta política protege a todas las personas en el mundo del trabajo vinculadas a nuestra organización, sin importar su situación contractual. Esto incluye a trabajadores en formación, pasantes, aprendices, voluntarios, trabajadores despedidos y postulantes a un empleo.

La política aplica a la violencia y el acoso que ocurran en cualquier ámbito relacionado con el trabajo, incluyendo el lugar de trabajo, los desplazamientos, viajes, eventos, comunicaciones (incluidas las tecnológicas) y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### 3. Definiciones clave

Para efectos de esta política, se entenderá por:

- **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida por un empleador, jefe, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **Modalidades de Acoso Laboral:** El acoso puede manifestarse a través de las siguientes conductas:
- **Maltrato laboral:** Actos de violencia contra la integridad física o moral, expresiones verbales injuriosas o ultrajantes.
- **Persecución laboral:** Conductas reiteradas o arbitrarias para inducir la renuncia, como la descalificación o la carga excesiva de trabajo.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen, credo religioso, preferencia política o situación social.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>POLITICA N°:</b>	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>POLITICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha:</b>	Junio 01/2024
	<b>Versión:</b>	001
	Página 2 de 4	

- **Entorpecimiento laboral:** Acciones que obstaculizan el cumplimiento de una labor, como la ocultación de insumos o documentos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

#### 4. Conductas que NO Constituyen Acoso Laboral

No se considerará acoso laboral, entre otras:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- La formulación de memorandos para solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, conforme a indicadores objetivos.
- Las actuaciones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una justa causa legal.


#### 5. Medidas Preventivas

Para cumplir con nuestro compromiso, la organización implementará las siguientes medidas:

- Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL), que será la instancia encargada de gestionar las quejas de manera confidencial y conciliatoria.
- Establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y superar las conductas de acoso.
- Realizar actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias, y de capacitación en resolución de conflictos y comunicación asertiva.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, el trabajo en equipo y la promoción de relaciones sociales positivas.

#### 6. El comité de convivencia laboral (CCL): nuestro mecanismo central

El Comité de Convivencia Laboral es la instancia central para la prevención y gestión de quejas de acoso laboral. Su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador; el comité no tiene la función de determinar si hay acoso laboral, sino de mediar para encontrar soluciones. La organización se compromete a:

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	POLITICA N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
POLITICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO	Fecha:	Junio 01/2024
	Versión:	001
	Página 3 de 4	

- Garantizar la conformación del CCL según el número de trabajadores, de forma bipartita y paritaria.
- Otorgar a sus integrantes el tiempo requerido durante la jornada laboral para cumplir sus funciones.
- Asignar un espacio físico para sus reuniones y garantizar los recursos necesarios para el manejo reservado de la documentación.

### 7. Procedimiento Interno ante una Queja de Acoso Laboral

Todo trabajador que se considere víctima de acoso laboral debe presentar su queja por escrito ante el CCL. A partir de ese momento, se activará el siguiente procedimiento reglado por la **Resolución 3461 de 2025**:

- **Recepción y Trámite:** El comité recibirá y dará trámite a la queja en un plazo máximo de cinco (5) días calendario.
- **Análisis del Caso y Audiencias:** De manera confidencial, el comité examinará el caso y escuchará a las partes involucradas de forma individual. Esta fase tomará entre cinco (5) y quince (15) días calendario.
- **Espacio de Diálogo:** Se creará un espacio de diálogo entre las partes para buscar compromisos mutuos y formular un plan de mejora concertado.
- **Seguimiento:** El comité hará seguimiento mensual al cumplimiento de los compromisos adquiridos.

El procedimiento preventivo no podrá extenderse por más de sesenta y cinco (65) días calendario desde la fecha de recepción de la queja.


### 8. Casos no Conciliables y Vías Externas

**Falta de Acuerdo:** Si no se llega a un acuerdo, se incumplen las recomendaciones o la conducta persiste, el comité informará a la alta dirección, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

**Acoso Sexual:** Las quejas por presunto acoso sexual no son competencia del Comité de Convivencia Laboral, ya que estas conductas **no son conciliables**. Para estos casos, la alta dirección ha establecido un procedimiento específico para recibir las quejas y activar las medidas de atención y protección correspondientes.

### 9. Garantías y Protección

**Confidencialidad:** Toda la información será tratada con estricta reserva.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	POLITICA N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
POLITICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO	Fecha:	Junio 01/2024
	Versión:	001
	Página 4 de 4	

**No Represalias:** Se prohíben las represalias contra querellantes, víctimas, testigos e informantes. La terminación del contrato de la víctima dentro de los **seis (6) meses** siguientes a la queja carecerá de efecto si se comprueban los hechos.

**Derecho a Alejarse del Peligro:** Todo trabajador tiene derecho a alejarse de una situación que presente un peligro grave e inminente para su vida o su salud como consecuencia de la violencia y el acoso, sin sufrir represalias.

Dado a los 15 días del mes de Junio del año 2026.

  
**Ana Maria Patiño Castro**  
 Representante Legal  
 DORAL GROUP S.A.