

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		
	AES-DCT-DA-11	Proceso	Direc. Competitivo
	Versión: 09	Fecha de actualización: 04-11-2024	Página 1 de 4

Consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual **ATINA ENERGY SERVICES CORP** promueve y se compromete en ofrecer a todos sus trabajadores las mismas oportunidades de desempeño laboral, a generar espacios que puedan contribuir a formar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y fomentar un ambiente sano, de prevención, corrección y control de conductas de acoso laboral, sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ATINA ENERGY SERVICES CORP desarrolla esfuerzos conjuntos en la prevención de expresiones hostiles y conductas de violencia que promuevan un ambiente de trabajo ofensivo y discriminante. Para el logro de este propósito, se dispone del recurso necesario para la ejecución de las actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sexual mediante capacitación constante en la identificación de posibles situaciones y su solución integral, dirigidos a los trabajadores, enfatizando la importancia de gestionarse asertivamente a través del Comité de Convivencia Laboral como ente interventor y de prevención.

Con esta política, **ATINA ENERGY SERVICES CORP** determina que las relaciones entre su recurso humano deben estar basadas en la igualdad, el buen trato y el respeto a la dignidad humana y que fomenten la interacción social positiva; por lo cual es obligación de todos sus funcionarios desarrollar sus funciones según los estándares más exigentes en materia de integridad, honestidad y trato justo, así como evitar los conflictos personales y laborales. El incumplimiento de esta política acarreará sanciones disciplinarias dentro del Reglamento Interno de Trabajo o medidas contractuales de conformidad con la legislación laboral; y, también se tendrán en cuenta las demás disposiciones internas, orientadas al mantenimiento y conservación de la disciplina y el buen trato en los ambientes de trabajo.

Es deber de los trabajadores, colaborar positivamente, en los planes, acciones y actividades de prevención contra el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.

Es responsabilidad de todos los trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes aplicar bajo estricto cumplimiento las directrices de la presente Política, bajo el amparo de la normatividad vigente.

Para dar cumplimiento a la presente política en términos de acoso laboral la empresa se compromete a:

- Socializar la presente Política a todos los trabajadores.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		
	AES-DCT-DA-11	Proceso	Direc. Competitivo
	Versión: 09	Fecha de actualización: 04-11-2024	Página 2 de 4

- Capacitar a los trabajadores en los mecanismos de identificación y prevención de conductas de acoso laboral y sexual.
- Propender por el ofrecimiento de un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación y/o conducta que se pueda considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- Prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y sexual, defendiendo el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para que sean tratados con dignidad en el trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, así como a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del comité de convivencia laboral
- Investigar de acuerdo con la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias en caso de presentarse quejas de acoso laboral.
- Destinar los recursos económicos humanos y tecnológicos, necesarios, para el funcionamiento del Comité de Convivencia y para prevenir el acoso laboral.
- Promover el respeto por las diferencias ideológicas, religiosas, culturales, étnicas, de género y sexuales de nuestros trabajadores y su entorno.
- Brindar capacitaciones a los miembros del Comité de Convivencia Laboral para garantizar su debido funcionamiento conforme a lo dispuesto en la Ley, y salvaguardar la confidencialidad de todas las quejas que son presentadas.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sexual, y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de los colaboradores en el trabajo.

Para dar cumplimiento a la presente política en términos de acoso sexual la empresa se compromete a:

1. Todo trabajador víctima de una presunta conducta de acoso sexual, tendrá derecho a presentar queja por escrito. Si la conducta es realizada por un superior, la queja deberá presentarse ante la Inspección de Trabajo del Ministerio del Trabajo quien se encargará de realizar seguimiento en la queja. De encontrar méritos, compulsará copias a la autoridad competente.
2. En los demás casos, la queja se elevará ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral, quien será la encargada de iniciar el trámite de la denuncia.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION				
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
	AES-DCT-DA-11		Proceso	Direc. Competitivo
	Versión: 09	Fecha de actualización: 04-11-2024	Página	3 de 4

3. La queja deberá contener resumen de los hechos y adjuntar las pruebas que considere necesarias.
4. El Comité de Convivencia convocará a las partes, para que rindan ampliación de los hechos de manera separada.
5. El Comité de Convivencia podrá convocar a reuniones de manera separada las veces que considere necesario, con el fin de solucionar el conflicto y dejando acta donde se deje constancia de cada reunión.
6. El Comité de convivencia podrá formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral. Así mismo podrá formular recomendaciones para las partes intervinientes sujeto a compromisos sujetos a supervisión y verificación por parte del Comité.
7. La Compañía dará inicio, si hay lugar, al procedimiento disciplinario establecido en la legislación laboral y el Reglamento de la Compañía o normas que hagan sus veces.
8. En caso de no configurarse acoso sexual y/o laboral, el Comité le informará al trabajador que tiene derecho de acudir ante el Ministerio del Trabajo y la jurisdicción ordinaria laboral.
9. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador víctima de una presunta conducta de acoso sexual, tiene la facultad de interponer la correspondiente denuncia ante la Fiscalía General de la Nación y la Policía Nacional, en los canales físicos y virtuales disponibles por estas entidades.

Fecha de Revisión: noviembre 04 de 2024.


Rosmilar Miralva Ceballo Montilla
Representante Legal

DESCRIPCION DEL CAMBIO
10-03-2015 Creación y aprobación de la política
28-Oct-2015 Se actualiza por cambio estructural en organigrama de la Compañía por nombramiento de nuevas funciones. se reemplaza el nombre de Romel José Fuenmayor. por el nombre de José De Oliveira.
29-Julio-2016

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		
	AES-DCT-DA-11	Proceso	Direc. Competitivo
	Versión: 09	Fecha de actualización: 04-11-2024	Página 4 de 4

Se elimina el cargo del nombre de la firma.
29-agosto-2017
Se cambia el nombre del representante legal.
17-09-2021
Se ajusta por nueva metodología de codificación y revisión anual.
12/01/2023
Se ajusta por revisión anual.
03-09-2023
Se ajusta por nueva metodología de codificación y revisión anual.
29-08-2024
Se reafirma la prevención y atención al acoso laboral y sexual basada en género contra las mujeres y personas LGTBTIQ+ en el ámbito laboral.
04-11-2024
Se llamará Política de Prevención de acoso laboral y sexual por Ley 2365 de 2024