

POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL

REFORESTADORA DEL SINÚ, comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimizan el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores desde su responsabilidad y compromiso.

Para el cumplimiento de la Política en áreas de la prevención de conductas de acoso laboral, la empresa desarrollara actividades como:

- ✓ Promover el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Todos los trabajadores (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- ✓ Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- ✓ La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- ✓ Diseñar e implementar planes para fortalecer relaciones interpersonales, que ayuden a prevenir y eliminar conductas que configuren acoso laboral.
- ✓ La empresa trabajara en contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- ✓ Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
- ✓ Para la implementación, publicidad y cumplimiento de la presente Política se asignarán recursos físicos, técnicos, económicos y humanos necesarios para consolidar una cultura de prevención que fortalezca la buena conducta de los trabajadores, la competitividad y la buena imagen de la empresa Para lo cual la Reforestadora del Sinú SC socializará la normatividad vigente sobre acoso laboral.
- ✓ Impulsar un conjunto de acciones tendientes a generar una cultura organizacional, que conlleve a evitar la ocurrencia o reincidencia de un hecho que pueda constituirse en acoso laboral y/o sexual; Generar espacios de participación para que los trabajadores, presenten sugerencias que permitan el mejoramiento de la vida laboral.
- ✓ El Área de Recursos Humanos coordinará las reuniones generales, por áreas, comunicaciones individuales; para efectos de análisis de Concientizar a los trabajadores de su comportamiento y señalarles la adopción de una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad; Cambiar actitudes acerca de cómo deben ser tratados y valorados todos los trabajadores de Reforestadora del Sinu SC. Y Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral

u otros hostigamientos en Reforestadora del sinu SC , que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

- ✓ Efectuar mediciones del clima laboral que permitan establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, a través de mecanismos de retroalimentación eficaz.
- ✓ Realizar talleres grupales de relaciones humanas o de integración, que permitan mejorar problemáticas comunes, el restablecimiento emocional e integral y/o crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral, logrando niveles de participación e identificación con el trabajo.
- ✓ Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que puedan afectar los valores y hábitos Institucionales.
- ✓ Información a los funcionarios y trabajadores sobre La Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de la ley y el presente acuerdo, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- ✓ Establecer espacios para el dialogo, para la evaluación periódica de clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la empresa.
- ✓ Establecer mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente, a través de Bienestar y/o el COPASO.
- ✓ Formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- ✓ Hacer uso de planes de mejoramiento y de compromisos con aquellos funcionarios directivos, jefes, que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
- ✓ Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



Dayana Paola Tobar Tamara
Representante Legal

Fecha de elaboración:18-04-2025