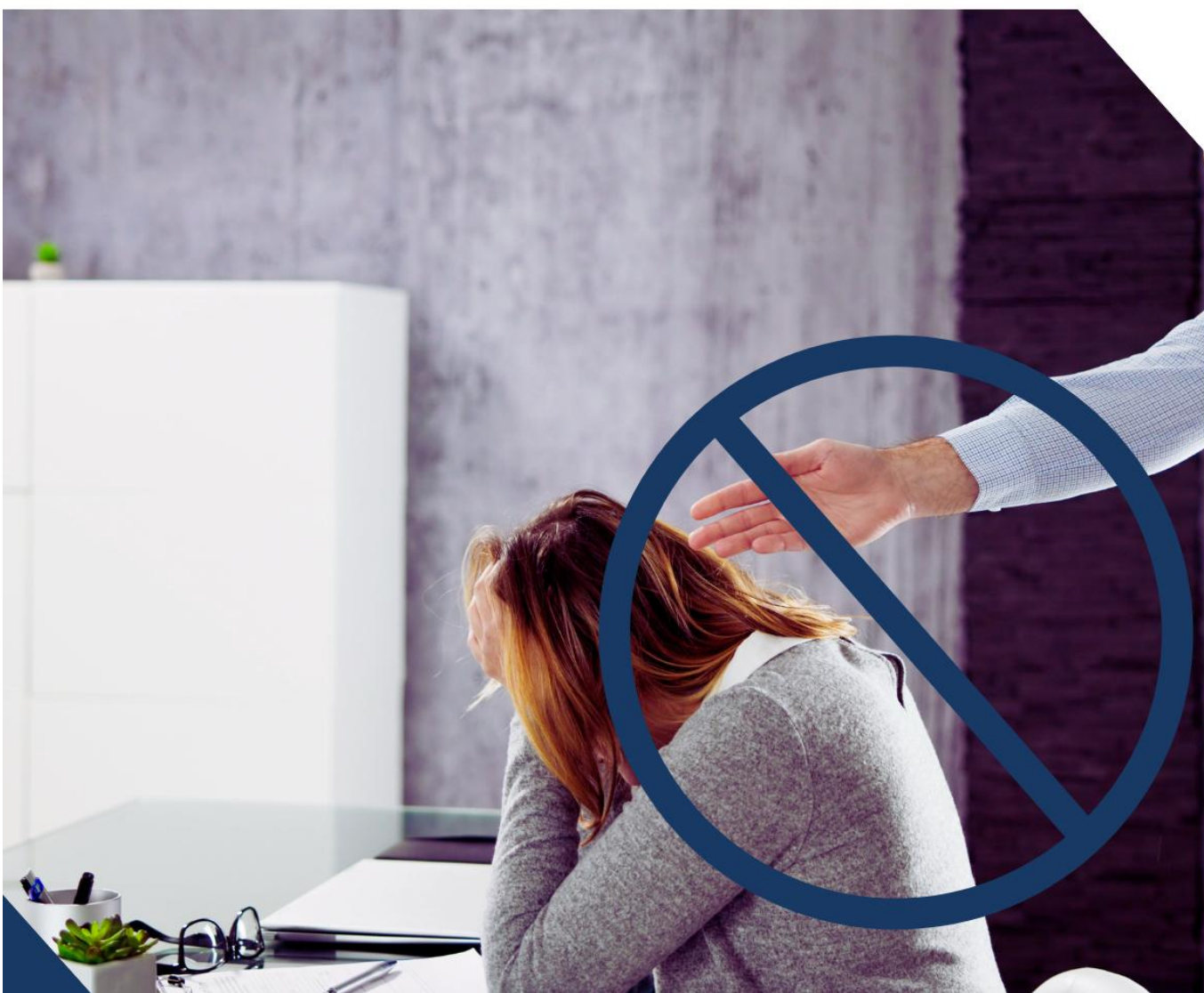


POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL



INTRODUCCIÓN

En Grupo Renergeia está comprometido con proporcionar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso. Consideramos que la dignidad y el bienestar de nuestros colaboradores son fundamentales para el desarrollo de un ambiente de trabajo positivo y productivo. El acoso laboral no será tolerado en ninguna de sus formas, y trabajaremos de manera constante para prevenir y abordar cualquier incidente que pueda surgir en este contexto.

OBJETIVO

El objetivo de esta política es establecer los lineamientos para la prevención, detección, y abordaje del acoso laboral dentro de El Grupo Renergeia. Buscamos promover un entorno de trabajo en el que todos los colaboradores se sientan seguros, valorados y respetados, proporcionando canales de comunicación claros para la denuncia y gestión de conductas inapropiadas y tomando las medidas correctivas y sanciones necesarias en casos comprobados, asegurando el cumplimiento de la normativa legal vigente.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

El Grupo Renergeia se compromete a prevenir, detectar y erradicar cualquier tipo de acoso laboral en sus instalaciones. No se permitirá el comportamiento que degrade, humille o intimide a los colaboradores, y se tomarán medidas disciplinarias contra cualquier persona involucrada en actos de acoso. Esta política aplica para todos los colaboradores, contratistas y terceros que interactúan en nombre de Grupo Renergeia.

DEFINICIONES

Acoso Laboral: El acoso laboral es toda conducta persistente y comprobable ejercida contra un empleado o trabajador por parte de un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno. Estas acciones tienen como propósito generar miedo, intimidación, terror o angustia, afectar negativamente el desempeño laboral, desmotivar al trabajador o inducir su renuncia. Las conductas que constituyen acoso laboral pueden clasificarse en tres tipos según la relación jerárquica: descendente, cuando la víctima ocupa un cargo inferior al agresor; horizontal, cuando se da entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico; y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior al agresor.

Agresión Física: Cualquier acto de violencia física, independientemente de sus consecuencias.

Expresiones injuriosas o ultrajantes: Comentarios que ofenden a la persona, utilizando lenguaje vulgar o haciendo referencia a su raza, género, origen, preferencia política o estatus social.

Comentarios humillantes sobre el desempeño profesional: Descalificación pública de las habilidades profesionales de la víctima frente a sus compañeros.

Amenazas de Despido: Amenazar con el despido sin justificación, en presencia de los compañeros de trabajo.

Denuncias disciplinarias injustificadas: Realización de múltiples denuncias disciplinarias sin fundamento, que se demuestran infundadas en los procedimientos correspondientes.

Descalificación de opiniones o propuestas: Descalificación pública y humillante de las ideas o propuestas de trabajo de la víctima.

Burlas sobre la apariencia física o forma de vestir: Comentarios o bromas humillantes sobre la apariencia personal de la víctima, hechas en público.

Alusión a hechos privados: Revelación pública de detalles íntimos de la vida personal de la víctima.

Imposición de tareas fuera de lo contratado: Asignación de responsabilidades fuera del ámbito de las funciones laborales pactadas, o cambios injustificados en el lugar o la naturaleza del trabajo.

Excesivas exigencias laborales: Imposición de jornadas laborales mayores a 10 horas diarias, cambios inesperados en los turnos, o requerir la presencia constante en días festivos sin justificación.

Trato discriminatorio en derechos y deberes laborales: Otorgar trato desigual en cuanto a derechos laborales y responsabilidades, respecto a otros compañeros.

Negativa a suministrar recursos necesarios: Negarse a proporcionar materiales o información esenciales para el desarrollo adecuado de las tareas asignadas.

Negativa a permisos y licencias: Rechazo injustificado de permisos o licencias, como por enfermedad o vacaciones, cuando la ley lo permite.

Comunicación ofensiva o intimidatoria: Envío de mensajes anónimos, llamadas telefónicas o correos electrónicos con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o crear situaciones de aislamiento social.

Sujetos del acoso laboral: El acoso laboral puede involucrar a los siguientes:

Sujetos activos o autores: Son aquellas personas naturales que cometen actos de acoso en el entorno laboral, encontrándose desde una posición descendente, horizontal y ascendente.

Sujetos pasivos o víctimas: Son aquellas personas naturales que cometen actos de acoso en el entorno laboral, encontrándose desde una posición descendente, horizontal y ascendente.

Sujetos partícipes: Son aquellas personas naturales que favorecen o permiten el acoso de manera indirecta, ya sea por acción u omisión, incluyendo las que promuevan, induzcan o faciliten conductas de acoso laboral, así como a aquellas que omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones emitidas por los responsables.

Modalidad de acoso laboral: La modalidad de acoso laboral puede ser:

Maltrato Laboral: Cualquier acto de violencia que afecte la integridad física o moral, la libertad física o sexual, o los bienes de un empleado o trabajador. Incluye expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que vulneren la integridad moral, el derecho a la intimidad o el buen nombre, así como cualquier comportamiento dirigido a menoscabar la autoestima o la dignidad de quienes participan en una relación laboral.

Desprotección laboral: Cualquier conducta que ponga en riesgo la integridad o seguridad del trabajador, mediante la emisión de órdenes o la asignación de funciones que no cumplan con los requisitos mínimos de protección y seguridad necesarios para salvaguardar su bienestar.

Persecución Laboral: Toda conducta caracterizada por su reiteración o arbitrariedad evidente, orientada a desmotivar al trabajador o inducir su renuncia. Estas acciones pueden manifestarse a través de descalificaciones constantes, asignación de cargas excesivas de trabajo o modificaciones permanentes de horarios, generando un ambiente laboral adverso.

Discriminación Laboral: Cualquier trato diferenciado e injustificado que vulnere el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Estas conductas pueden basarse en razones como género, raza, origen familiar o nacional, religión, ideología, edad, pertenencia a un grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, estado civil, paternidad, situación social u orientación sexual, entre otros, careciendo de justificación razonable desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: Cualquier acción dirigida a obstaculizar, dificultar o retrasar el cumplimiento de las funciones, metas o responsabilidades de un empleado o trabajador, generando un perjuicio en su desempeño. Estas conductas incluyen, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o herramientas necesarias para la labor, la destrucción o pérdida de información, y el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones que menosprecian al trabajador o en la distribución desigual e injustificada de las obligaciones laborales. Estas acciones constituyen una violación al principio de igualdad, generando un trato discriminatorio que afecta la dignidad y las condiciones de trabajo del empleado.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de la implementación y cumplimiento de esta política recae en todos los niveles de la organización del Grupo Renergeia:

Gerencia General: Proporcionar recursos y respaldo para implementar y mantener la política, asegurando que todos los colaboradores conozcan y comprendan los procedimientos establecidos.

Departamento de Recursos Humanos: Desarrollar programas de concienciación y capacitación sobre acoso laboral, gestionar las denuncias recibidas y asegurar que se sigan los procesos adecuados para abordar las situaciones.

Departamentos de Procesos: Coordinar la socialización y comunicación de la política a todas las partes interesadas y supervisar la aplicación de los principios de dignidad y bienestar laboral en los procesos de la organización y monitorear su efectividad.

Gerentes y Líderes de Equipo: Garantizar que sus áreas de trabajo sean seguras y libres de acoso, promoviendo una cultura de respeto e igualdad.

Todos los Colaboradores: Cumplir con esta política, denunciar cualquier acto de acoso del cual sean testigos o víctimas y promover un ambiente laboral respetuoso.

PRINCIPIOS BÁSICOS

Esta política se aplica a todas las actividades y operaciones de El Grupo Renergeia, incluyendo a empleados, proveedores, contratistas y cualquier otra parte interesada involucrada, en todas las ubicaciones donde operamos:

Respeto e igualdad: Todos los colaboradores tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto, sin importar su cargo o condición dentro de la empresa.

Tolerancia cero al acoso: El acoso laboral no será tolerado en ninguna circunstancia. La empresa tomará medidas disciplinarias contra cualquier comportamiento que constituya acoso.

Confidencialidad: Las denuncias de acoso serán gestionadas de manera confidencial para proteger la privacidad de las personas involucradas.

Acceso a canales de denuncia: Se proporcionarán canales claros y accesibles para que los colaboradores puedan denunciar actos de acoso de forma segura y sin represalias. Las denuncias pueden realizarse enviando un correo a transparencia@renergeia.com

Prevención y formación: Se implementarán programas de formación y concienciación para prevenir el acoso laboral, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

Protección contra represalias: Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier persona que denuncie una situación de acoso laboral o colabore en un proceso de investigación relacionado. Las represalias serán tratadas con la misma seriedad y rigor disciplinario que el acoso mismo. El Grupo Renergeia adoptará medidas preventivas y de protección para garantizar un entorno seguro durante todo el proceso de denuncia e investigación, tales como reubicación temporal, ajustes de horario, trabajo remoto u otras acciones que permitan proteger la integridad física, emocional y laboral de la presunta víctima. Estas medidas se evaluarán caso a caso y se implementarán con el objetivo de evitar nuevas afectaciones mientras se esclarecen los hechos. Todo acto de represalia

debe ser reportado inmediatamente y será objeto de investigación bajo el mismo procedimiento confidencial y objetivo previsto en esta política.

Investigación y sanciones: Toda denuncia relacionada con acoso laboral será investigada de manera oportuna, imparcial y confidencial, garantizando el respeto por los derechos de todas las partes involucradas. El Grupo Renergeia llevará a cabo un proceso interno estructurado, en el que se recolectarán y analizarán testimonios y evidencias, respetando el debido proceso. Si se comprueba la existencia de acoso, se aplicarán sanciones proporcionales a la gravedad de la conducta, conforme a la normativa laboral vigente, el reglamento interno y el código de ética. Además, cuando la situación lo amerite, se podrán tomar medidas correctivas, de protección o escalar el caso ante las autoridades competentes.

Canal de Comunicación: Se facilitará un canal de comunicación transparencia@renergeia.com para que cualquier persona pueda reportar incumplimientos de la política. Este canal estará disponible para recibir quejas, sugerencias o denuncias.

Comunicación de Cambios: Cualquier cambio o actualización de la política será comunicada dentro de la organización y estará disponible en los canales de información y comunicación del Grupo Renergeia, incluyendo su publicación en la página web www.renergeia.com.

Estos principios aseguran que la política sea conocida, aplicada y revisada continuamente para mantener altos estándares de calidad en todas las operaciones del Grupo Renergeia.