
Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual

1. Objetivo

Establecer los principios que guían a CANACOL ENERGY (en adelante la “Compañía”), respecto a la prevención del acoso laboral y sexual en todas sus actividades y áreas de operación, de acuerdo con las declaraciones internacionales y normatividad vigente en la materia.

2. Alcance

Esta política es aplicable a las relaciones desarrolladas con nuestros trabajadores, empresas contratistas, socios comerciales de los sectores público y privado y en general con los diferentes intervinientes en los proyectos, actividades y operaciones de la compañía.

3. Definiciones

Acoso laboral: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo; lo anterior de conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Acoso sexual: Conducta sexual no deseada, sea visual, verbal o física, y puede incluir, pero no se limita a, avances sexuales no deseados, tocamientos no deseados y tocamientos sugestivos, lenguaje de naturaleza sexual, chistes sexuales, insinuaciones, sugerencias, miradas sugestivas y mostrar materiales visuales sexualmente sugerentes.

Discriminación: Dar un trato de diferencial a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

Comité de Convivencia Laboral: Organismo bipartito de la compañía que tiene por objeto contribuir en la generación de mecanismos enfocados en la prevención y solución de situaciones causadas por conductas de acoso laboral. Su finalidad primordial consiste en mantener un ambiente laboral sano, que permita a todos y cada uno de sus trabajadores cumplir a satisfacción sus deberes, y de esta misma forma proteger sus derechos a un trabajo en condiciones dignas y justas, a la intimidad, a la honra y a la salud mental, entre otros.

4. Policy

Canacol Energy fomenta un ambiente de trabajo donde todas las personas son tratadas con respeto y dignidad. La Compañía brinda igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas independientemente de su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, orientación sexual, discapacidad física o mental, o cualquier otra categoría protegida por las leyes y regulaciones aplicables en la jurisdicción donde se encuentren dichos empleados y directivos.

Lo anterior, en armonía con las políticas, manuales y procedimientos vigentes de la Compañía, que guardan relación con esta materia, a saber: Política de Derechos Humanos, Manual de Derechos Humanos, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta Empresarial, entre otros.

En Canacol Energy, estamos comprometidos con la implementación de iniciativas, políticas y acciones correctivas para garantizar un empleo justo, incluyendo criterios de igualdad de trato en contratación, promoción, capacitación, remuneración y terminación de contratos, y no toleraremos ningún tipo de discriminación por parte de nuestros empleados y directivos.

En consecuencia, la Compañía aplicará una política de tolerancia cero para cualquier forma de acoso de sus empleados, clientes o proveedores, incluido el acoso sexual. Para prevenir este tipo de conductas dentro de la organización y garantizar el respeto a la dignidad de los trabajadores, la Compañía:

- Se asegurará de la creación y operación del Comité de Convivencia Laboral conforme a las disposiciones de la legislación colombiana, específicamente la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- Generará diálogo y participación para evaluar periódicamente el ambiente de trabajo y promover la armonía y el buen trato dentro de la compañía.
- Formulará e implementará recomendaciones adecuadas para situaciones que puedan afectar el cumplimiento de valores y hábitos corporativos.
- Examinará las conductas específicas que puedan constituir acoso laboral, afectando la dignidad de las personas, estableciendo con el comité de convivencia laboral las acciones pertinentes.
- Garantizará herramientas de capacitación sobre mecanismos para prevenir el acoso y la discriminación laboral a los trabajadores.
- Prohibirá todo tipo de conducta que pueda constituir acoso laboral, incluyendo acoso sexual.

5. Atención a Solicitudes, Peticiones, Quejas, Reclamos e Inquietudes.

La Compañía tiene una línea de quejas independiente donde los empleados, directivos, contratistas y proveedores pueden escalar e informar incidentes de acoso laboral, incluido el acoso sexual. Además, Canacol cuenta con el comité de convivencia laboral regulado por las leyes colombianas, un mecanismo responsable de resolver conflictos sobre conductas de acoso laboral. La Compañía se compromete a publicar y difundir esta política para garantizar su correcta implementación. Igualmente, a desarrollar otras actividades que en cualquier momento pueda establecer para prevenir el acoso laboral, incluido el acoso sexual.

Todas las quejas de acoso serán tomadas seriamente y serán tratadas con respeto y en confidencialidad. Nadie será victimizado por hacer una de tales quejas. Cualquier violación de esta Política puede resultar en acción disciplinaria, incluyendo la terminación del empleo o servicio.

Las contrapartes, empleados y contratistas, podrán reportar cualquier sospecha relacionada con acoso laboral y sexual, ya sea de manera anónima o directa.

Línea gratuita: 01-800-752-2222 Opción 1 operador, Opción 2 mensaje grabado
E-mail: denuncias.resguarda@canacolenergy.com
Sitio Web: www.resguarda.com/canacolenergy
Fax: número gratuito 01-800-752-2222 opción 3