

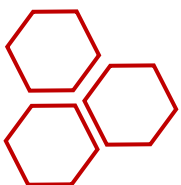
POLITICA

CONTRA EL ACOSO

Código: GJU-PO-01

Versión: 2

Fecha: 06-11-2025



POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

Con la presente política, Distriquimicos Aldir manifiesta su tolerancia cero ante conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso y discriminación en el ámbito laboral. Aldir apuesta por un entorno laboral libre de hostilidad, que permita a las personas alcanzar mayores niveles de satisfacción laboral y contribuir de forma más eficaz al éxito de la compañía.

1. OBJETIVO.

El objetivo de esta política es asegurar que nuestros colaboradores puedan desenvolverse en un lugar de trabajo incluyente, libre de toda forma de acoso, incluyendo la discriminación injustificada, el acoso sexual, los actos sexuales indebidos, maltrato laboral y toda acción relacionada con afecciones de la salud mental. Esta política protege a nuestros colaboradores contra acciones inapropiadas que sean indeseadas o molestas y/o creen un entorno de trabajo intimidante, ofensivo y hostil.

Así mismo:

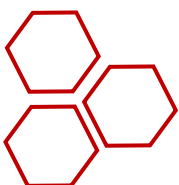
- Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso y/o discriminación.
- Garantizar que todos los colaboradores sean conscientes de los tipos de comportamiento que representan acoso o intimidación y/o discriminación y sus responsabilidades para prevenir dichos comportamientos.
- Proporcionar orientación práctica sobre cómo hacer frente al acoso y la intimidación.

2. ALCANCE.

Esta política aplica para todos los miembros de alta dirección, colaboradores, funcionarios, contratistas, clientes, representantes, distribuidores y/o terceros que actúen en nombre de Distriquimicos Aldir S.A.S.

3. DEFINICIONES.

- **Discriminación:** En Aldir no se tolera la discriminación negativa de una persona por motivos de sexo, origen cultural o étnico, afiliación religiosa, edad,



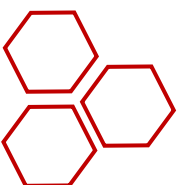
lengua, orientación sexual, identidad de género y discapacidad, entre otros. Existen dos tipos de discriminación:

- **Discriminación directa:** cuando alguien se ve perjudicado al recibir un trato menos favorable que el que recibe, ha recibido o recibiría otra persona en una situación comparable, y la desventaja está relacionada con el sexo, la identidad o expresión de género, la etnia, la religión o las creencias, la discapacidad, la orientación sexual o la edad.
- **Discriminación indirecta:** cuando una persona resulta perjudicada por la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pero que puede poner en desventaja particular a personas de un sexo, identidad o expresión de género, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad o grupo de personas concreto.
- **Acoso:** El acoso puede ser obvio o puede ser sutil. Puede ser realizado por un individuo contra otro o involucrar a grupos de personas. Cualquiera que sea la forma que tome la intimidación, es injustificada y no es bienvenida para la persona que lo sufre. El acoso y la intimidación no necesariamente tienen que ser cara a cara, puede ser mediante comunicación escrita, imágenes visuales, correo electrónico, acoso cibernético, etc.

No es la intención del autor del acoso lo que constituye la principal preocupación; sino más bien la conducta en sí misma y su impacto en los destinatarios que sufren acoso o intimidación. Sin embargo, la intención del autor es relevante para comprender el impacto del comportamiento en el individuo y para elegir las formas más efectivas de resolver la situación:

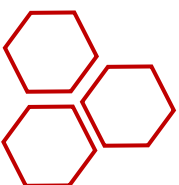
- **Acoso moral o mobbing:** El acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, mediante acciones u omisiones, verbal, físico o de cualquier otra forma, ya sea por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, susceptible de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que la persona afectada termine abandonando su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, se ha de tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa, o situación aislada desagradable que se produzca entre los trabajadores, puede calificarse como acoso moral o “mobbing”. Se trata de acciones producidas de manera sistemática que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el



trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

- **Acoso sexual:** Situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona creando un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, siendo un agravante cuando el trabajador/a afectado ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento. La reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia no es nota imprescindible en este tipo de acoso, ya que bastaría un mero acto de ataque o chantaje para poderlo calificar como acoso. Algunos ejemplos de este tipo de acoso son: el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, comentarios o gestos repetidos de carácter sexual, llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo, o la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, entre otras.
- **Acoso por razón de sexo:** Comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se estaría ante situaciones en las que el sexo de la persona se utiliza como condicionante ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose de este modo, una actitud discriminatoria.
- **Acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:** El acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se define como cualquier comportamiento motivado por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.
- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de



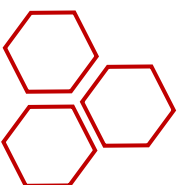
trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- **Salud mental:** toda acción tendiente a presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afecciones a la salud mental.

4. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso, Aldir adoptará las siguientes medidas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.

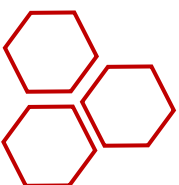


- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

5. OBLIGACIONES

Obligaciones de Aldir

Aldir tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral, profesional y ético, que respete la dignidad de los colaboradores y de cualquier tercero con el que se pueda relacionar, en tal sentido, la compañía deberá:

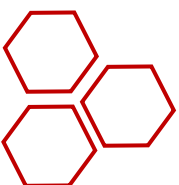


- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

Derechos y obligaciones de los colaboradores:

Los colaboradores tienen los siguientes derechos y obligaciones:

- a. Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser objeto de acoso o discriminación.
- b. Derecho a ser escuchado(a) y recibir una respuesta ante la denuncia.
- c. Derecho a preservar la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- d. Derecho a comunicar la situación de acoso y/o trato discriminatorio al Comité de Convivencia y/o a través del canal ético.

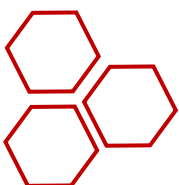


- e. Derecho a informar sobre las situaciones de acoso y/o trato discriminatorio que tenga conocimiento.
- f. Obligación de tratar a los y las demás con respeto y no discriminación.
- g. Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de investigación en caso de ocurrir una denuncia.

6. GARANTÍAS.

La presente política deberá cumplir con las siguientes garantías:

- i. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con profesionalidad, diligencia, seguridad y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- ii. **Respeto y protección a las personas:** La compañía adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluidos las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- iii. **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral.
- iv. **Imparcialidad y contradicción:** Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Las personas intervinientes en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- v. **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

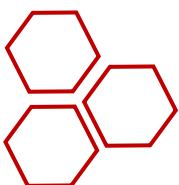


- vi. **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en estos procedimientos de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- vii. **Eficacia:** las acciones deben ser efectivas para llegar a un acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- viii. **No discriminación:** todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, genero, orientación sexual, religión, serán tratada de manera respetuosa sin distinción alguna.

7. PROCEDIMIENTO

En cumplimiento a la Resolución 3461 del 2025, la organización dispone de un procedimiento formal para la recepción, trámite y seguimiento de las sugerencias y/o denuncias relacionadas con posibles situaciones de acoso laboral, las cuales se relacionan a continuación:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y



correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

8. TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS

Las denuncias de acoso podrán ser interpuestas en los siguientes canales de comunicación:

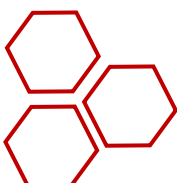
- Página web: <https://www.aldir.co/linea-etica>
- Correo electrónico: aldirlineaetica@aldir.co
- Comité de Convivencia: aldircomitedeconvivencia@aldir.co
- Canales de denuncia dispuestos por el Ministerio de Trabajo

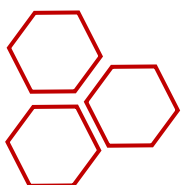
9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	EMITIDO POR (Cargo)	REVISADO POR (cargo)	APROBADO POR (Cargo)
1	01/11/2024	Creación de la Política	Asesor Jurídico y Oficial de Cumplimiento	Directora administrativa y financiera	Gerente General
2	06-11-2025	Actualización de la Política según Resolución 3461 de 2025.	Especialista Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador Jurídica, Líder de Talento Humano y Directora Financiera y Administrativa	Gerente General

10. REVISIÓN Y APROBACIÓN

CREADO POR	REVISADO POR:	APROBADO POR
Especialista SG-SST	Directora Financiera y Administrativa	Gerente General
FECHA:06-11-2025	FECHA: 06-11-2025	FECHA: 06-11-2025







PARQUE INDUSTRIAL PORTOS
Av. Calle 24 # 95 -12 Bodega 21
Teléfono (601) 4 28 8070
www.aldir.co

