POLITICA DE PROMOCIÓN DE LA SANA CONVIVENCIA Y LA PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

KENBRAN COLOMBIA S.A.S., con el propósito de fomentar el bienestar, generar un entorno de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los colaboradores, donde se proteja la dignidad humana, la honra, la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; rechazamos cualquier acto de violencia en todas sus formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni su rango jerárquico o económico y establecemos mecanismos para prevenir, corregir y sancionar conductas relacionados con acoso laboral, acoso sexual laboral o cualquier otro tipo de violencia o discriminación dentro de los entornos de trabajo.

En **KENBRAN COLOMBIA S.A.S.**, nos comprometemos en todo momento a garantizar el trabajo en condiciones dignas y a gestionar de manera efectiva las situaciones que se presenten por este tipo de problemáticas, sustentados en la normativa colombiana vigente y bajo estricta la confidencialidad. Entendiéndose entonces que:

EL ACOSO LABORAL: es 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 de este. Ley 1010 de 2006

El ACOSO SEXUAL LABORAL: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Ley 2365 de 2024 – Art. 2.

Código Penal Artículo 210-A Colombia: Lo define como “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos a otra persona.

La VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. La ley 1257 de 2008.

La DIVERSIDAD SEXUAL: Se define como todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona.

Por tanto, **KENBRAN COLOMBIA S.A.S.** consciente de la diversidad sexual, la libertad de las personas a su identidad y a ser tratados con respeto; fundamentados en sus principios y valores corporativos; establece los siguientes lineamientos para la prevención, protección e intervención de conductas que puedan constituirse acoso laboral, sexual o cualquier tipo de violencia en los lugares de trabajo:

1. Adoptar como principal medida de prevención, la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral y en cumplimiento a la Resolución 3461 de 2025, teniendo presente que dicho comité solo actúa como un ente conciliador y no tiene alcance sancionatorio, ni competencias para el manejo de casos de acoso sexual. Los integrantes están habilitados para recibir, tramitar y dar gestión a la solución de los conflictos de convivencia que se presente dentro de la empresa. Aclarando que, la información que sea recolectada dentro del comité de convivencia se manejara en estricta confidencialidad, imparcialidad y el debido proceso.

2. Implementar procedimientos, manuales y protocolos, para la prevención y actuación frente el acoso laboral, acoso sexual laboral y cualquier tipo de violencia por temas de género, tomando en cuenta las directrices que establece el Ministerio y Estado a través de: La ley 1010 de 2006, ley 1257 de 2008, Resolución 2764 de 2022, circular 026 de 2023 y la ley 2365 de 2024.

3. Establecer actividades que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa; y se prevengan situaciones de acoso laboral o sexual que afecten la salud de los colaboradores, incorporándolas con el sistema integrado de gestión.

4. Promover campañas de cuidado y respeto mutuo, que permitan fomentar hábitos y conductas saludables, que potencialicen los factores protectores en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y cualquier conducta que atente contra la dignidad humana y los derechos de las personas.

5. Sensibilizar a todos los colaboradores sobre las medidas de prevención y corrección que adelanta la empresa en función de las conductas por acoso laboral, acoso sexual o cualquier tipo de violencia por razones de género o discriminación, en los ambientes de trabajo; garantizando su publicación y divulgación.

6. Evaluar periódicamente conductas de acoso laboral o conductas de hostigamiento y discriminación por medio de herramientas psicométricas, entrevistas o cualquier tipo de cuestionarios, con el fin de monitorear el riesgo e implementar los controles pertinentes.

7. Cualquier persona con conductas que puedan causar cualquier perjuicio considerado como acoso laboral, acoso sexual o violencia en los ambientes de trabajo, será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Kenbran

En el marco de la presente política, todos los colaboradores deben cumplir y responder con los siguientes aspectos que le competen:

Conocer y cumplir tanto la presente política como el reglamento interno de trabajo.

b. Cumplir las normas, reglamento interno, manuales e instrucciones que tienen en la empresa para mantener una sana convivencia y prevenir las violencias en el entorno laboral.

c. Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su cargo, rango o situación contractual.

d. Promover un entorno laboral sano, respetuoso, armonioso y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.

e. Realizar los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, de forma respetuosa y honesta.

f. Tienen derecho a presentar quejas por acoso laboral o sexual, utilizando el mecanismo designado para tal fin, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.

g. Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o al proceso de gestión humana toda la información y documentación necesaria que se solicite.

h. En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los colaboradores, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información manejada en contexto del comité de convivencia laboral.

i. En caso de presentarse conductas o manifestaciones compatibles con acoso sexual laboral, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia de género, estas deben ser notificadas a gestión humana o Gerencia General, teniendo en cuenta que la empresa no tolera dichos comportamientos y se aplicaran las sanciones a las que haya lugar. El comité de convivencia cumple un rol fundamental, acompañando el proceso de Gestión humana, para activar las rutas de atención a las posibles víctimas.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera, estará disponible para las partes interesadas pertinentes.

SEBASTIAN PUJOL BENITEZ