

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, **INDUSTRIAS ALFA Y OMEGA S.A.** establece actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, para promover en el ambiente Laboral condiciones justas y equitativas, libres de toda forma de violencia o discriminación, con armonía entre quienes compartimos vida empresarial, que proteja la intimidad, honra, salud mental, y libertad de las personas en el trabajo.

1. OBJETIVOS

Garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, cumpliendo con la Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025, Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y el Convenio 190 de la OIT.

En **INDUSTRIAS ALFA Y OMEGA S.A.** buscamos prevenir cualquier conducta que cause daño físico, psicológico, sexual o económico en la comunidad Laboral.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los directivos, jefes, coordinadores, supervisores y colaboradores (directos, temporales, contratistas y pasantes) de **INDUSTRIAS ALFA Y OMEGA S.A.**, en todos sus niveles.

3. NORMATIVA

Tipo	Número	Año	Detalle
Ley	1010	2026	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución	3461	2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
Ley	2466	2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

4. RESPONSABLES

Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo
Gerencia Administrativa y financiera
Comité de Convivencia Laboral

5. RESPONSABILIDADES

Coordinadora Seguridad y Salud en el Trabajo: Diseñar, implementar y monitorear el cumplimiento de la política de acoso laboral, buscando garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de cualquier forma de violencia.



POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Código: PO-SS-02
Versión: 02
Vigencia: 03/2026
Página 2 de 3

Gerencia Administrativa y financiera: Aprobar la política conforme al reglamento interno de la compañía, buscando prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral mediante la asignación de los recursos necesarios para su debido cumplimiento. Garantizando así un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

Comité de Convivencia Laboral: Dar atención inmediata frente al acoso laboral, buscando Prevenir, proteger y mejorar el bienestar físico, mental y social de todas las personas en el ámbito laboral.

6. DEFINICIONES

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe 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. (Ley 1010 2006)

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. (Ley 1010 2006)

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. (Ley 1010 2006)

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. (Ley 1010 2006)

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. (Ley 1010 2006)

7. MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

Para el cumplimiento de esta política todos los niveles de la organización nos comprometemos a:

- Cumplir las normas, Políticas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa del manual de convivencia Laboral.
- Ser responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente de trabajo en equipo, absteniéndose de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.

- A tener derecho de presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ello, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
- Realizar actividades de sensibilización sobre violencia y acoso en el trabajo.
- Prevenir y minimizar las conductas del acoso Laboral y defender el derecho de todos (as) los (as) colaboradores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo,
- Mantener un ambiente de Trabajo, donde exista la comunicación abierta que nos permita expresar nuestras inconformidades con respeto y sin miedo a la censura.
- Mantener un buen entorno de Trabajo en la empresa que se caracterice por proteger la intimidad, la honra, la salud mental y libertad de las personas.
- La empresa trabajara en contra del acoso Laboral, desde el punto de vista preventivo de manera que se integre la prevención en los sistemas de gestión que desarrolla.

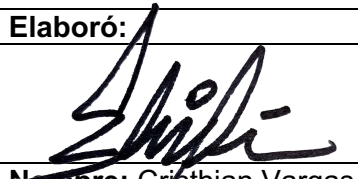
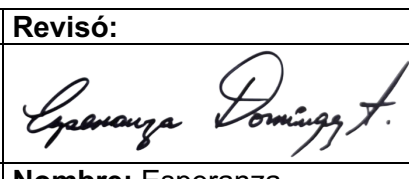
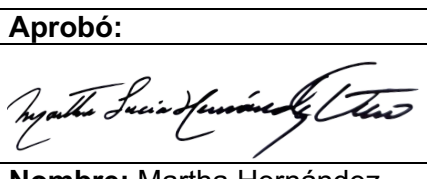
El incumplimiento de esta política genera las sanciones disciplinarias correspondientes conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia.

Esta política se aprueba en el mes de marzo a los 26 días del año 2026 y será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la empresa.



MARTHA LUCÍA HERNÁNDEZ
C.C. No 31.520.103 de Jamundí
Representante legal suplente

8. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
		
Nombre: Cristian Vargas	Nombre: Esperanza Domínguez	Nombre: Martha Hernández
Cargo: Coordinador Aseguramiento de Calidad	Cargo: Asistente administrativa y financiera	Cargo: Gerente administrativa y financiera

9. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Motivo del cambio	Elaboró o Modificado / Cargo
02	03/2026	Codificación por integración en documentación con las normas ISO9001:2015 con FSSC22000	Cristhian Vargas Coordinador Aseguramiento de Calidad.