



FECHA:	17/01/2023	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 1 2 TREE	
REVISIÓN:	1		
PAGES:	5		
CODE:	12T POL 007		

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

## 1 2 TREE

Versión 1.1.

08 de marzo de 2023

FECHA: 17/01/2023	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 1 2 TREE	 <b>1-2-TREE</b>
REVISIÓN: 1		
PAGES: 5		
CODE: 12T POL 007		

**CONTENIDO**

1. Datos Generales ..... 2

2. Marco Legal ..... 2


3. Ámbito de aplicación ..... 2

4. Definiciones ..... 2

5. Principios ..... 3

6. Declaración de la Política ..... 4

7. Vigencia y Vinculación..... 5

<b>FECHA:</b> 17/01/2023	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 1 2 TREE</b>	
<b>REVISIÓN:</b> 1		
<b>PAGES:</b> 5		
<b>CODE:</b> 12T POL 007		

## 1. Datos Generales

Somos líderes en la movilización de inversiones institucionales en usos sostenibles de la tierra a gran escala. Transformamos la forma en que se practican la agricultura y la silvicultura para mitigar eficazmente el cambio climático y ofrecer valores a largo plazo a todas las partes interesadas.

Respetamos la integridad de los seres humanos que prestan sus servicios para 12Tree y promovemos el buen trato y la calidad y calidez humana.

## 2. Marco Legal

Normatividad en Colombia:

1. Ley 1010 de 2006
2. Resolución 2646 de 2008
3. Resolución 2764 de 2022
4. Demás normas concordantes

Normatividad en Panamá


- Código de Trabajo de 1972
- Reglamento General de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 2011.
- Resolución N° 637. Que aprueba la norma técnica administrativa nacional de salud mental en panamá.

## 3. Ámbito de aplicación

La política de seguridad y salud en el trabajo de 12Tree aplica a todos los colaboradores, contratistas y proveedores con los que tenga relación la compañía.

## 4. Definiciones

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.


<b>FECHA:</b> 17/01/2023	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 1 2 TREE</b>	
<b>REVISIÓN:</b> 1		
<b>PAGES:</b> 5		
<b>CODE:</b> 12T POL 007		

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- **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.
- **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, **edad**, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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.

## 5. Principios

**Principio de Dignidad Humana:** Es convicción de 12Tree que todos los trabajadores, contratistas, proveedores y clientes sean tratados con dignidad. Es nuestro compromiso la creación, mantenimiento y protección de las medidas que sean precisas para tener un entorno laboral respetuoso con todas las partes interesadas que integran la compañía.

<b>FECHA:</b> 17/01/2023	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 1 2 TREE</b>	
<b>REVISIÓN:</b> 1		
<b>PAGES:</b> 5		
<b>CODE:</b> 12T POL 007		

**Principio de Igualdad de trato:** Todos los trabajadores de 12Tree tienen iguales derechos, igual consideración y respeto por parte de la compañía.


**Principio de la Imparcialidad:** Significa actuar de una manera justa y equitativa a la hora de tratar con las personas, tomando decisiones libres de cualquier influencia que pueda afectar la objetividad en la toma de decisiones. Este principio tiene como finalidad evitar que el juzgador sea “juez y parte” y así como que sea “juez de la propia causa”.

## 6. Declaración de la Política

**12TREE**, consciente de la importancia de establecer mecanismos para evitar que se presenten conductas que se puedan calificar como acoso laboral y puedan generar algún impacto en la valoración del Riesgo psicosocial, se compromete a:

1. Promover la sana convivencia y el mejoramiento continuo del clima laboral mediante acciones que fortalezcan el relacionamiento en el manejo de conflictos, comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.
2. Defender el derecho de todos los colaboradores a ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración
3. Implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral
4. Dar trámite oportuno a las quejas que se presenten entorno al acoso laboral a través de los mecanismos implementados y salvaguardar la información que sea recibida
5. Mantener en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral que en conjunto con los colaboradores y con el apoyo de las directivas estudie todas quejas o informes que se presenten sobre el tema
6. Realizar la valoración del Riesgo psicosocial e implementar las actividades de intervención pertinentes según los protocolos establecidos por el Ministerio.
7. Cumplir con la normatividad legal vigente en temas de prevención de acoso laboral, prevención de Riesgo Psicosocial y demás que promuevan la convivencia en el trabajo.

El incumplimiento de esta política y las conductas de acoso laboral serán consideradas falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el capítulo (Escala de faltas y sanciones disciplinarias) del Reglamento Interno de Trabajo de la compañía y en el código sustantivo del trabajo de cada país.

<b>FECHA:</b> 17/01/2023	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 1 2 TREE</b>	
<b>REVISIÓN:</b> 1		
<b>PAGES:</b> 5		
<b>CODE:</b> 12T POL 007		

## 7. Vigencia y Vinculación

La Política es aplicable a todo el personal de la Compañía, así como a sus clientes, proveedores, accionistas, aliados de negocio y cualquier tercero que preste servicios personales o profesionales a 12Tree.

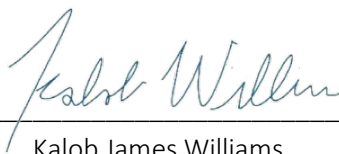
La presente Política, será vigente desde el ocho (8) de marzo de 2023. La Política deberá ser modificada, aclarada, sustituida, adicionada o actualizada por lo menos una vez cada año.



José Ricardo Benítez Guevara  
Presidente del Copasst Colombia  
Marzo de 2023



Jennifer Shaw  
Presidente comité de empresa Panamá  
Marzo de 2023



Kalob James Williams  
Chief Operations Officer  
Marzo de 2023