



POLITICA DE ACOSO LABORAL

NSL CONSTRUCCIONES PG S.A.S., está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Mediante la implementación de mecanismos que erradiquen el acoso laboral, por medio de la intervención del Comité de Convivencia Laboral apoyado desde la alta Gerencia.

Todo colaborador tiene derecho de trabajar en un entorno de trabajo libre de toda forma o discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Con base en la **Ley 1010 de 2006** y demás normas reglamentarias, la Gerencia establece la siguiente política de cumplimiento obligatorio:

- Se prohíben de manera tajante todas las conductas de acoso laboral, incluyendo el maltrato, la persecución, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral. Cualquier acto de este tipo será considerado una falta grave.
- Por su parte se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad, 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 del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Hemos establecido un **Comité de Convivencia Laboral**, el cual está facultado para recibir quejas de forma confidencial, analizarlas y proponer soluciones. Este comité actúa como mediador en los conflictos para promover un ambiente de respeto.
- Garantizamos la absoluta confidencialidad de la información y la protección de quienes presenten una queja. No se tomarán represalias contra ninguna persona por reportar una situación de acoso laboral.
- La prevención del acoso laboral es responsabilidad de cada colaborador. Se espera que todos los miembros de la organización promuevan el buen trato, el respeto mutuo y la sana convivencia, sin importar su nivel jerárquico.
- Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención de acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Esta política se comunica a todos los colaboradores y contratistas, quienes deben comprometerse a su cumplimiento para construir y mantener un ambiente laboral seguro y productivo.

ANA VELSY PATIÑO GUEVARA
REPRESENTANTE LEGAL.
NSL CONSTRUCCIONES PG S.A.S.
29/09/2025