

POLÍTICA DE AMBIENTE PRODUCTIVO DE TRABAJO

Es política de CERREJÓN promover un ambiente de trabajo productivo, basado en el respeto a las personas, la diversidad y la apertura hacia las ideas de cada empleado. Para lograrlo, acepta la retroalimentación, las opiniones diferentes, la expresión de insatisfacciones o desacuerdos, a través de comunicaciones abiertas, francas, relevantes, adecuadas, honestas y oportunas, que den como resultado una relación de mutua ganancia. Igualmente considera que el error es una oportunidad de mejoramiento y de aprendizaje para evitar su ocurrencia en el futuro, siempre que aquel no se deba a negligencia, sea involuntario, y no sea resultado de la violación a una norma o estándar.

El respeto mutuo y el trato profesional son fundamentales para lograr un ambiente de trabajo estimulante hacia el logro de los objetivos corporativos. Nuestras relaciones personales deben fundamentarse en la sinceridad y, desde su inicio, en la premisa de una confianza que deberá ser fortalecida progresivamente por las partes involucradas.

Reconocemos la necesidad de escuchar diferentes puntos de vista para la toma de decisiones y el buen desarrollo de las relaciones de grupo e, igualmente, es claro para la Organización que, una vez cumplido el proceso de escucha y clarificación de razones, se debe entender que existen momentos en que no será posible el consenso o acuerdo sobre un tema específico, y es allí donde se requerirá aceptar las decisiones de las instancias de autoridad establecidas por la Organización para tal fin.

Como parte de la Política de Ambiente Productivo de Trabajo, la Compañía específicamente prohíbe cualquier forma de acoso u hostigamiento por razones de tipo sexual, étnico, racial, o de cualquier índole, por y hacia los empleados, contratistas, proveedores y clientes.

Igualmente, la Compañía no tolerará conductas verbales o físicas que agredan, amenacen, intimiden, ofendan, interfieran en el buen desempeño, generen desconfianza o un ambiente hostil de trabajo para cualquier empleado de la Organización, como resultado de sus diferencias de cualquier índole: sexual, étnico, racial, edad, credo, discapacidad, opiniones diferentes, o relaciones de jerarquía.

Las denuncias y preocupaciones por la violación de esta política por parte de un empleado, deben ponerse en conocimiento de su línea jerárquica, de la Vicepresidencia de Recursos Humanos y Servicios o de la División de Relaciones Laborales de la misma vicepresidencia. Nadie debe asumir que la Compañía está al tanto de un problema. Todos los casos serán pronta y cabalmente investigados. La Compañía tratará las denuncias tan confidencialmente como sea posible, divulgando información solamente a aquellos con necesidad o derecho a conocerla.

Todos los empleados, sin distinción de nivel, estarán sujetos a acciones disciplinarias, llegando hasta la terminación de la relación laboral, por cualquier acto de acoso u hostigamiento.

No se tomarán, ni se permitirán represalias contra ningún empleado por informar respecto a posibles casos de acoso u hostigamiento. Los empleados pueden elevar sus preocupaciones e informes sin temor a sufrir represalias. Las preguntas sobre qué constituye un comportamiento susceptible de ser considerado violación a la Política de Ambiente Productivo de trabajo deben dirigirse al Supervisor o a la División de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Recursos Humanos y Servicios.