	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código: AD-PO-08
		Versión: 01
	ALTA DIRECCIÓN	Fecha: 08-07-2024
		Página 1 de 2


En **ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S.** nos comprometemos a fomentar la salud mental y el bienestar de todos los colaboradores, por tanto, promovemos conductas y acciones en pro de generar conciencia en el respeto entre terceros, compañeros, jefes inmediatos y mediatos. Con el objetivo de fomentar una cultura de convivencia saludable que garantice un ambiente de trabajo digno y justo, se han establecido directrices obligatorias para todos los colaboradores directos, las cuales deben ser cumplidas por el personal externo de la compañía. Estas directrices están orientadas al cumplimiento de las acciones preventivas como: psicoeducación, normas de convivencia y la conformación del comité de convivencia laboral; por otro lado, acciones correctivas orientadas a la intervención y control de factores de riesgo psicosocial y lo dispuesto en el **TH-PR-06 Procedimiento para la Recepción y Trámite de Quejas de Presunto Acoso Laboral** de Organización SUMA S.A.S.

En relación con el reglamento interno de trabajo actual en su capítulo "IX. PRESCRIPCIONES DE ORDEN", Art. 41. Específicamente los numerales: 1, 2, 3 y 4, entendiendo el contexto y el compromiso que tiene Organización SUMAS S.A.S con la prevención de las situaciones de presunto acoso laboral, se establecen conductas admitidas por la Organización, con el objetivo de fomentar las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, violencia, y en general a cualquier forma de presunto acoso laboral:

1. Respetar y acatar las órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo dadas por los superiores jerárquicos del trabajador.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos y cualquier persona con la que tenga relación en razón a su cargo al interior de la compañía.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración en el orden moral y disciplina general de la Organización.

De manera complementaria con base en lo establecido en el marco legal para el fortalecimiento del ambiente laboral y la prevención de escenarios desfavorables de convivencia laboral se definen las siguientes buenas conductas:

- Tratar a todas las personas relacionadas con la compañía sin discriminación por motivos de raza, religión, orientación sexual, política, origen o nacionalidad.
- Establecer mecanismos idóneos para que los colaboradores puedan exponer situaciones que afecten o razonablemente puedan estar inmersas en acoso laboral de manera libre, respetuosa y confidencial, acorde a los lineamientos del TH-PR-06 Recepción y Trámite de Quejas de Acoso Laboral.
- Brindar apoyo y mantener la confidencialidad requerida a las personas que se vean involucradas en situaciones de acoso laboral.
- Implementar y hacer cumplir los mecanismos establecidos por ley para prevenir y sancionar el acoso laboral y acoso sexual. Esto significa promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, en el que no se toleren prácticas abusivas, Intimidatorias o discriminatorias.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Código: AD-PO-08
	ALTA DIRECCIÓN		Versión: 01
			Fecha: 08-07-2024
			Página <b>2</b> de <b>2</b>

- Promover la prevención y atención de la violencia y la discriminación en todas sus formas. Esto implica fomentar la igualdad de trato y oportunidades, y prevenir situaciones de exclusión o marginalización por motivos de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras características personales.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación y promover la diversidad y la inclusión. Esto implica garantizar el acceso a empleos y oportunidades de desarrollo profesional sin importar las diferencias personales, y reconocer el valor de la diversidad enriquecedora para la sociedad y las organizaciones.

Se firma a los 8 días del mes de Julio 2024,

---

Jairo Enrique Angarita Feo  
Gerente General