

	<b>POLITICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</b>	<b>CODIGO: POL. 005</b>
		<b>VERSIÓN: 05</b>
		<b>FECHA: 06/01/2023</b>

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

**INSEPET SAS**, está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus colaboradores. Implementa mecanismos que erradiquen todo lo que se considera Acoso Laboral según la ley 1010 de 2006, contando con la participación de los socios, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del departamento de bienestar.

Los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte **INSEPET SAS**, se compromete a prevenir las conductas del Acoso Laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para 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 del plan de prevención contra el Acoso Laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los colaboradores de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el Acoso Laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención de Acoso Laboral, ya que tendrán 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 a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Adicionalmente según la ley 2191 de 2022, el derecho a la desconexión digital una vez finalice el tiempo de trabajo y la protección de datos, también durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, licencias, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias a la legislación vigente.

En el caso de presentarse situaciones que puedan poner en riesgo las medidas adoptadas en esta política, las personas trabajadoras podrán tramitar una queja a través del comité de convivencia de la organización.



**GINO ALDO CALLEGARI MELO**  
**REPRESENTANTE LEGAL**



**RICARDO GUAMAN ROJAS**  
**GERENTE**