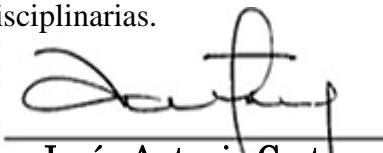


	DIRECCION ESTRATEGICA	Código: SVGH-DE-PLT-03 Versión: 01
	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Aprobación: 20 02 2020 Revisión: 12 01 2021 Página: 1 de 17

## POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

**SERVICIOS INTEGRALES GIHEAR S.A.S**, consciente de la importancia de proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para los empleados, contratistas, visitantes y de prevenir las conductas de acoso laboral, ha conformado el Comité de Convivencia y con el apoyo de gerencia, establece actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueve el trabajo en condiciones equitativas y justas; la armonía entre compañeros y superiores. Manteniendo el buen ambiente en la empresa, la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en todas las áreas de trabajo. Por lo tanto, define las siguientes directrices:

- ✓ **SERVIGIHEAR** se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral en cualquiera de sus modalidades y defender el derecho de todos (as) los(as) personas, para ser tratados con dignidad en su ámbito laboral. Todos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral.
- ✓ **SERVIGIHEAR**, Cuenta con un comité de convivencia, en donde cualquier trabajador podrá presentar sus quejas observaciones o reportes de algún caso de acoso.
- ✓ Todas las personas, tienen derecho a trabajar y vivir en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- ✓ El conjunto, también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el ambiente en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral, familiar y las relaciones interpersonales en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas dentro de la misma
- ✓ El comité de Convivencia, trabajara en contra del acoso desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- ✓ Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.



Jesús Antonio Cortez  
Representante Legal

Fecha aprobación: 20 de febrero de 2020  
 Revisión: 10 de enero de 2021  
 Código SVGH-DE-PLT-03 Versión 1.0