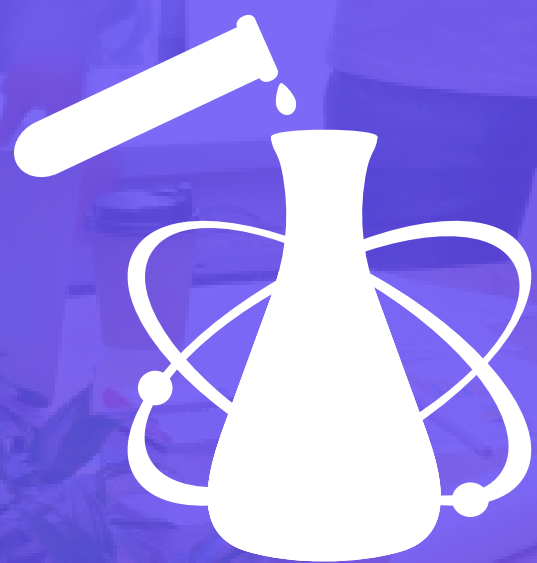


Política Ambiente Laboral



PSL
PROANÁLISIS
S.A.S. BIC

MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA



Objetivo general:

Establecer los lineamientos, mecanismos y procedimientos internos destinados a: prevenir, identificar, atender el acoso laboral y sexual, toda forma de violencia por razones de género en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo: seguro, respetuoso, digno y libre de intimidación, así como la protección de los derechos del personal vinculado en la empresa.

Alcance:

Esta política aplica a: personal contratado, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores, visitantes y cualquier persona que mantenga una relación laboral o contractual con la empresa, sin importar el tipo de vinculación, modalidad de trabajo: presencial o remoto, nivel jerárquico o lugar donde esté desarrollando las actividades laborales, incluyendo, pero sin limitarse a: trabajadores con contrato laboral (indefinido, fijo o por obra o labor), contratistas de prestación de servicios, aprendices, pasantes, practicantes y, cualquier otra persona que desarrolle actividades dentro de las instalaciones de la empresa o por medios virtuales relacionados con las obligaciones laborales, a los clientes y a terceros que interactúen con los colaboradores dentro del ámbito laboral, sin distinción de su sexo, las mujeres y las personas de la población LGBTIQ+.

Asimismo, se extiende a las interacciones que ocurran: en el lugar físico de trabajo, en desplazamientos laborales, eventos institucionales, capacitaciones, viajes, o actividades relacionadas y, en todos los espacios virtuales/digitales utilizados para el desarrollo de las labores.

De conformidad con el Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 y la Circular 026 de 2023, el acoso laboral se entiende como:

“...toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, y que pueda causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”.

Para efectos de esta política, se entenderá por acoso sexual lo dispuesto en la ley 2365 de 2024:

“...todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”

Por contexto laboral, se entenderá: las instalaciones de la empresa, actividades relacionadas con el trabajo, eventos corporativos, desplazamientos laborales, comunicaciones, incluyendo aquellas remitidas de forma: digital, redes sociales asociadas al trabajo y/o espacios virtuales.

PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC consiente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de todos sus colaboradores garantiza la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia laboral, como mecanismo orientado a la prevención de conductas relacionadas con el acoso laboral, en cumplimiento con la normatividad vigente. La empresa busca generar un ambiente de trabajo sano seguro y armonioso para aquellos que trabajan en la empresa; por lo tanto, se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan tipificar como Acoso Laboral según la normatividad colombiana vigente. Por lo cual la empresa, a través de la alta dirección o del área de recurso humano, implementará diversas actividades en contra el acoso laboral y/o sexual desde un punto de vista proactivo orientadas a:

- Capacitar y sensibilizar al personal contratado sobre el acoso laboral.
- Capacitar y sensibilizar al personal contratado sobre el acoso sexual en el contexto laboral.
- Promover una cultura de respeto y equidad de género.
- Brindar información respecto a canales y forma de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Incluir el acoso sexual o violencia por razones de género en inducciones y reinducciones.
- Evaluar el riesgo psicosocial asociado a la violencia de género.

De manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla. En ese sentido todos los funcionarios también deberán colaborar conjuntamente en la instauración de la armonía en el lugar de trabajo.

Finalmente, en la medida que cualquier persona evidencie un comportamiento de

de alteración del ambiente laboral será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y sus procedimientos; según los resultados del análisis, la empresa podrá adoptar:

- Medidas preventivas como: capacitaciones, advertencias, restricciones de contacto, reubicación, reasignación de labores, trabajo remoto o ajustes del entorno laboral.
- Medidas correctivas o disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo o, de ser procedente, el trámite previsto para la terminación del contrato por justa causa, de conformidad con: la ley, la jurisprudencia y las disposiciones internas de la empresa.
- Acciones administrativas adicionales orientadas a la protección y no repetición.

Todas las medidas se ejecutarán con respeto al debido proceso y a la confidencialidad.

Fecha de aprobación: 2026-01-15



PSL PROANÁLISIS
SAS BIC
HIT 800 193 010-3
GERENTE GENERAL

LILIANA RINCON BARRIOS
GERENTE GENERAL
PSL PROANÁLISIS SAS BIC

Fin del documento