

	<b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</b>	<b>CODIGO</b>	<b>OT-C-06</b>
		<b>VERSION</b>	<b>4</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>10/05/2024</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>1 de 1</b>

PYG ASESORES Y CONSULTORES SAS comprometida con la reglamentación nacional referente al acoso laboral establece que todo miembro del personal, interno y contratista independiente deberá recibir un trato respetuoso y digno y tiene derecho a trabajar o prestar su servicio en un entorno saludable libre de acoso laboral. Todos deberán procurar para con los demás un trato respetuoso y digno en el lugar de trabajo.

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**1. Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**2. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**4. Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más grave o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para trabajadores, contratistas, Vigía SST y es divulgada en todos los niveles de la organización y otras partes interesadas.

Se aprueba el día 10 de Mayo de 2024. Su revisión se realiza anualmente.

Atentamente,

  
**PATRICIA CHAVES MORALES.**  
**Representante Legal**  
**Gerente**