



POLITICA DE PROMOCIÓN DE LA SANA CONVIVENCIA Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

SUMILAN S.A.S., con el propósito de fomentar el bienestar, generar un entorno de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los colaboradores, donde se proteja la dignidad humana, la honra, la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; rechazamos cualquier acto de violencia en todas sus formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni su rango jerárquico o económico y establecemos mecanismos para prevenir, corregir y sancionar conductas relacionados con acoso laboral, acoso sexual laboral o cualquier otro tipo de violencia o discriminación dentro de los entornos de trabajo.

En **SUMILAN S.A.S.**, nos comprometemos en todo momento a garantizar el trabajo en condiciones dignas y a gestionar de manera efectiva las situaciones que se presenten por este tipo de problemáticas, sustentados en la normativa colombiana vigente y bajo estricta la confidencialidad. Entendiéndose entonces que:

EL ACOSO LABORAL: es 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 de este. Ley 1010 de 2006

EL ACOSO SEXUAL LABORAL: Se define como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Circular 0026 de 2023.

Código Penal Artículo 210-A Colombia: Lo define como “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos a otra persona.

La VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. La ley 1257 de 2008.

La DIVERSIDAD SEXUAL: Se define como todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona.

Por tanto, **SUMILAN S.A.S.** consciente de la diversidad sexual, la libertad de las personas a su identidad y a ser tratados con respeto; fundamentados en sus principios y valores corporativos; establece los siguientes lineamientos para la prevención, protección e intervención de conductas que puedan constituirse acoso laboral, sexual o cualquier tipo de violencia en los lugares de trabajo:



POLITICA DE PROMOCIÓN DE LA SANA CONVIVENCIA Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

1. Adoptar como principal medida de prevención, la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral y en cumplimiento a la Resolución 652 y 1356 de 2012, teniendo presente que dicho comité solo actúa como un ente conciliador y no tiene alcance sancionatorio. Los integrantes están habilitados para recibir, tramitar y dar gestión a la solución de los conflictos de convivencia que se presente dentro de la empresa. Aclarando que, la información que sea recolectada dentro del comité de convivencia se maneja en estricta confidencialidad e imparcialidad.
2. Implementar un protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, tomando en cuenta las directrices que establece el Ministerio y Estado a través de: La ley 1010 de 2006, ley 1257 de 2008, Resolución 2764 de 2022, circular 026 de 2023 y la ley 2365 de 2024.
3. Establecer actividades que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa; y se prevengan situaciones de acoso laboral o sexual que afecten la salud de los colaboradores, incorporándolas con el sistema integrado de gestión.
4. Promover campañas de cuidado y respeto mutuo, que permitan fomentar hábitos y conductas saludables, y que potencialicen los factores protectores en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y cualquier conducta que atente contra la dignidad humana y los derechos de las personas.
5. Sensibilizar a toda la población trabajadora sobre las medidas de prevención y corrección que adelanta la empresa en función de las conductas por acoso laboral, acoso sexual o cualquier tipo de violencia en los ambientes de trabajo; garantizando su publicación y divulgación.
6. Evaluar periódicamente conductas de acoso laboral o conductas de hostigamiento y discriminación por medio de herramientas psicométricas, entrevistas o cualquier tipo de cuestionarios, con el fin de monitorear el riesgo e implementar los controles pertinentes.
7. Cualquier persona con conductas que puedan causar cualquier perjuicio considerado como acoso laboral, acoso sexual o violencia en los ambientes de trabajo, será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

En el marco de la presente política, todos los colaboradores deben cumplir y responder con los siguientes aspectos que le competen:

- a. Conocer y cumplir tanto la presente política como el reglamento interno de trabajo.

Vía Alterna Ciénaga – Santa Marta Km 4 lote 1 Sector Don Jaca.
Santa Marta D.T.C.H., Colombia
Teléfono: (605) 4209685
www.sumilansas.com



POLITICA DE PROMOCIÓN DE LA SANA CONVIVENCIA Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

- b. Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que se tienen en la empresa para mantener una convivencia y prevenir las violencias en el entorno laboral.
- c. Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su cargo, rango o situación contractual.
- d. Promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, armonioso y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
- e. Realizar los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, de forma respetuosa y honesta.
- f. Tienen derecho a presentar quejas por de acoso laboral o sexual, utilizando el mecanismo designado para tal fin, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
- g. Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que se solicite.
- h. En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información manejada en contexto del comité de convivencia laboral.
- i. En caso de presentarse conductas o manifestaciones compatibles con acoso sexual laboral, violencia contra la mujer o violencia contra las personas de la comunidad LGTBIQ+, estas deben ser notificadas al comité de convivencia laboral, teniendo en cuenta que la empresa no tolera dichos comportamientos y se aplicaran las sanciones a las que haya lugar.
El comité de convivencia deberá abstenerse de investigar el caso en este tipo de comportamientos y su función deberá ser, la de remitir al área correspondiente (Gestión humana) y acompañar a la posible víctima las rutas de apoyo que puede activar.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera, estará disponible para las partes interesadas pertinentes.

SEBASTIAN PUJOL BENITEZ

REPRESENTANTE LEGAL

Código: POL-GER-008, Fecha Rev.13/01/2026 Rev. 1