

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CODIGO:	TH-PO-002
		VERSIÓN:	5
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	FECHA:	13/5/2026
		CLASIFICACION	PUBLICA
		ETIQUETADO	PUB-A-3

SISTEMAS INTEGRALES DE INFORMÁTICA S.A.S, en adelante **SISA**, consciente de la importancia de brindar ambientes de trabajo sanos que estén exceptos de cualquier forma de acoso y maltrato laboral, definido como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, ya sea por un jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, conducta que debe estar encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, desarrollar actividades tendientes a generar una sana convivencia, que promuevan el trabajo en equipo, procurando proteger la intimidad, el género, la honra, la salud mental, la libertad de expresión y las creencias.

En ese sentido, los trabajadores de la organización tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de conductas que constituyan acoso laboral, conductas que son inaceptables para la organización. Por tal motivo, la Alta Dirección se compromete a destinar los recursos necesarios para implementar medidas enfocadas a la prevención, mitigación y eliminación de cualquier forma de acoso y/o violencia en el ámbito laboral mediante:

- El funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- La socialización e Implementación del Manual de Convivencia Laboral.
- La sensibilización y capacitación sobre conductas que constituyen o no acoso laboral y prevención de mecanismos de acoso laboral conforme a establecido en la normatividad legal vigente
- La formación en temas que fortalezcan las relaciones interpersonales tales como el manejo de conflictos, comunicación asertiva e inclusiva, respeto y tolerancia.

La Organización a través del Comité de Convivencia Laboral, se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas orientadas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, a salvaguardar la información recolectada y realizar el trámite oportuno a las quejas que se puedan presentar por acoso laboral.

En caso tal de que el Comité de Convivencia Laboral encuentre mérito y sustento ante una acusación presentada por acoso laboral, además de ejecutar los procedimientos establecidos en el Reglamento del Funcionamiento, informará a la alta gerencia de la Empresa y al departamento de Recursos Humanos para que inicie el debido proceso disciplinario, y si es del caso para que se impongan las sanciones correspondientes y dentro del marco legal aplicable.

Todos los trabajadores tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración. En tal sentido, SISA tendrá **cero tolerancias** a la discriminación, el acoso laboral y la violencia ejercida entre jefes, compañeros de trabajo y subalternos.

SISA, se compromete a prevenir y minimizar las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos(as) los(as) trabajadores(as) para ser tratados con dignidad en el trabajo, por lo tanto, la empresa se compromete específicamente a:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PO-002
		VERSIÓN: 5
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	FECHA: 13/5/2026
		CLASIFICACION PUBLICA
		ETIQUETADO PUB-A-3

- Facilitar e impulsar todas las actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- Facilitar e impulsar todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima organizacional y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento de la productividad y rendimiento de las capacidades del Talento Humano.
- Luchar contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Realizar actividades de sensibilización y/o capacitación sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, acoso laboral y sus consecuencias, dirigido a todos los niveles de la empresa, con el fin de que se rechacen posibles situaciones de acoso, y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Cualquier persona que este involucrada en un comportamiento de hostigamiento y/o acoso, será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en los procedimientos internos de la empresa.

La alta dirección de SISA reafirma su compromiso con la promoción de ambientes laborales sanos, equitativos y respetuosos, y adopta los siguientes compromisos institucionales:

1. Tolerancia cero frente a toda manifestación de acoso laboral, discriminación o trato degradante.
2. Asegurar la confidencialidad de los reportes y la protección contra represalias para quienes denuncien conductas inapropiadas.
3. Promover programas de formación y sensibilización en respeto, equidad de género, diversidad e inclusión, dirigidos a todos los niveles de la organización.
4. Fortalecer el acompañamiento psicosocial para prevenir riesgos laborales asociados al estrés, acoso o violencia psicológica.
5. Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la aplicación de esta política.
6. Revisar y actualizar periódicamente esta política conforme a los cambios legales y organizacionales.
7. Canales de reporte: Los trabajadores podrán informar situaciones presuntas de acoso laboral mediante el formato TH-F-078, el correo institucional o directamente ante el Comité de Convivencia Laboral.
8. Acciones preventivas o correctivas: El área de Talento Humano implementará las medidas necesarias, respetando el debido proceso y la confidencialidad.
9. Seguimiento: Se hará seguimiento a los compromisos y resultados para garantizar la no repetición de los hechos.
10. Apoyo institucional: La empresa brindará orientación psicosocial y asesoría a las personas involucradas en situaciones comprobadas de acoso.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PO-002
		VERSIÓN: 5
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	FECHA: 13/5/2026
		CLASIFICACION PUBLICA
		ETIQUETADO PUB-A-3

SISA se compromete a llevar a cabo los procesos, las investigaciones y las sanciones correspondientes cuando hubiere lugar, siguiendo el debido proceso, dando trámite oportuno a las quejas, sugerencias y solicitudes de los funcionarios, protegiendo y resguardando siempre los derechos de los trabajadores implicados.

El incumplimiento de esta política será considerado y tratado como una falta grave, por lo tanto, se iniciará un proceso disciplinario y se impondrá sanción disciplinaria de considerarse necesario, o si es el caso se podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, proceso y decisión que será adelantada por el área de Recursos Humanos.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la empresa lo considere pertinente, de igual manera estará disponible a todas las partes interesadas y rige a partir de la fecha de expedición.

DIEGO ARANGO VELÁSQUEZ
Representante Legal
SISTEMAS INTEGRALES DE INFORMÁTICA S.A.S

CONTROL DE CAMBIOS					
No.	Fecha	Cambio /Modificación	Elaboró	Revisó	Aprobó
1	10/09/2021	Creación del documento	Analista de SGSST-A Zuleima Villa	Gerente de Contratación y Jurídica Angela Henker Representante SG - SST- A Mónica Chica Integrante del Comité COPASST Yuliana Retrepo Analista de Calidad Mónica Daza	Representante Legal Diego Arango
2	23/05/2023	Se especifica el cumplimiento de la Ley 1010 del 2006, Resolución 2646 de 2008 (Art. 14) y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012	Representante SG - SST- A	Gerente de Contratación y Jurídica Angela Henker Integrante del Comité COPASST Yuliana Retrepo Coordinadora de Calidad y Procesos Viviana Cruz Avila	Representante Legal Diego Arango
3	22/02/2024	Se especifica el alcance para todos los empleados, independiente de su forma de vinculación	Representante SG - SST- A Maria del pilar Gomez	Gerente de Contratación y Jurídica Angela Henker	Representante Legal Diego Arango

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PO-002
		VERSIÓN: 5
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	FECHA: 13/5/2026
		CLASIFICACION PUBLICA
		ETIQUETADO PUB-A-3

				Integrante del Comité COPASST Yuliana Retrepo Coordinadora de Calidad y Procesos Viviana Cruz Avila	
4	25/06/2025	Se especifica el alcance para la prevención del acoso sexual en los ambientes de trabajo.	Representante SG - SST- A Wilton Morales Garzón	Integrante del Comité COPASST Yuliana Restrepo Lider SIG Viviana Cruz Avila	Representante Legal Diego Arango
5	13/05/2026	Ajuste y depuración integral del contenido de la Política de Prevención de Acoso Laboral, con el fin de unificar el enfoque del documento, eliminar duplicidades, mejorar redacción y coherencia normativa. Se precisa el alcance institucional, se fortalecen compromisos de la Alta Dirección, se ordenan las medidas preventivas, canales de reporte, seguimiento, confidencialidad y debido proceso. Se armoniza el lenguaje con enfoque de respeto, dignidad, salud mental y convivencia laboral, garantizando coherencia con el Comité de Convivencia Laboral y el SG-SST, sin modificación del código ni del número de versión del documento. Separación del Acoso Sexual en el nombre y alcance de la política Este documento es revisado previamente por la firma jurídica PwC	Maria del Pilar Gomez Asistente SST-A	Wilton Morales Professional HSE Viviana Cruz Avila Líder SIG Catherine Suarez Líder de Talento Humano Diego Medina Presidente del Comité COPASST	Diego Arango Representante Legal