



Código:	RH-DC-03
Revisión:	1
Fecha:	15/01/2025
Página:	1 de 1

GILGAL INTERNACIONAL SAS, está comprometida en promover un ambiente de trabajo sano y seguro para todos sus colaboradores; en donde se previene todas las posibles formas y conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia dentro del entorno laboral, con especial protección de género y personas de los sectores sociales **LGBTIQ+**. Para la alta dirección el bienestar psicológico, social, físico y laboral de todos sus colaboradores es de vital importancia, por ello adoptamos una posición de tolerancia cero con estas conductas, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que atentan contra el respeto y la dignidad, por ello propenderá a promover un ambiente de convivencia laboral sano de todos nuestros colaboradores.

Todos los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se pueden considerar hostigamiento, limitación o alteración, por lo que se desarrollarán campañas para prevenir todo acto de discriminación y violencia contra todos los colaboradores de la empresa en el ámbito laboral, para lo cual, **GILGAL INTERNACIONAL SAS**, tomará medidas para prevenir, atender, sensibilizar, corregir y orientar a los colaboradores en materia de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminaciones contra las personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por un ambiente laboral digno, basado en el respeto de los derechos humanos y de la igualdad.

GILGAL INTERNACIONAL SAS diseña e implementa esta política en virtud del cumplimiento de la Ley Colombiana, y demás normatividad vigente dirigida a la prevención, atención y sanción de la discriminación y el acoso sexual laboral, a la vez se apoyará en las gestiones del Comité de Convivencia Laboral y área de Recursos Humanos como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de la empresa, por lo que se atenderán todas las peticiones, quejas y reclamos de cualquier colaborador que considere que ha sido objeto de cualquier forma de acoso laboral o sexual todo con el objetivo de mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo.

Por tanto, cualquier colaborador que se involucre en un comportamiento de hostigamiento en cualquiera de sus modalidades, será sujeto a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y procedimientos disciplinarios de la empresa en el marco del Reglamento Interno de Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral y el marco legal aplicable.

Ana Rosa González
Gerente
15/01/2025