

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

PRANA PUBLICIST S.A.S, está comprometida a proporcionar las mejores condiciones laborales para garantizar el bienestar del personal y motivarlo para que con su dedicación y compromiso, se puedan obtener mejores resultados dentro de la organización y para nuestros clientes.

El trabajo en equipo es la herramienta clave para lograr un entorno laboral donde la honestidad y el respeto son considerados valores esenciales. Por tanto, los accionistas exigen que el trato entre los empleados se base en la confianza y la dignidad personal, por lo cual debe evitarse toda acción o palabra que pueda resultar hostil, inoportuna u ofensiva. Los comportamientos, palabras o tratos ofensivos, que afecten a otra persona en su trabajo, serán considerados como acoso.

Actuando en concordancia con la ley 1010 de 2006, decreto 1072 de 2015 y la resolución 1111 de 2017, la empresa ha creado el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** el cual se encargará de generar acciones que permitan establecer una cultura en donde se rechace todo tipo de Acoso Laboral y cultive la tolerancia; para lo anterior es importante contar con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Para **PRANA PUBLICIST S.A.S** es primordial la tolerancia ante la diversidad y la no discriminación por razón de género, orientación sexual, raza, religión, nacimiento, discapacidad, situación personal o social, por lo tanto no acepta ningún tipo de acoso laboral.

PRANA PUBLICIST S.A.S espera el compromiso y participación activa de todos los empleados, clientes y contratistas en el cumplimiento de esta política, la violación a ésta política será considerada una falta grave y como tal, será tratada durante la relación laboral con los empleados.

Fecha de Vigencia: 01 de Febrero de 2018

Pablo Emilio Herrera
REPRESENTANTE LEGAL