1. Objeto

El propósito de **XXX.,** con la presente política, es hacer de la Organización un lugar más sano y seguro, para lo cual requiere tomar una posición activa en la identificación, prevención, mitigación, respeto y protección de los asuntos que atañen los Derechos Humanos y la Debida Diligencia, en sus actividades, productos y servicios, en su cadena de suministro y sus stakeholders.

Así, desde el convencimiento de que el respeto por los Derechos Humanos son un asunto material para la Organización, se han establecido lineamientos que acoge también los un enfoque en la diversidad, equidad e inclusión (diversity, equity and inclusión, DEI), motivados por los llamados globales a la justicia racial y la equidad.

2. Ámbito de aplicación y alcance

La Política de Derechos Humanos, Debida Diligencia "due diligence", Diversidad, Equidad e Inclusión laboral se aplicará a todas las sociedades que forman parte de su Grupo en Colombia, incluyendo a su cadena de suministro y sus stakeholders.

Tiene alcance en eventos patrocinados por la empresa o en cualquier otro entorno en el que las personas de XXXXinteractúen entre sí.

3. Nuestro compromiso

En XXX, estamos comprometidos con apoyar un lugar de trabajo inclusivo y diverso que reconozca y valore las diferencias y los derechos humanos. Esto incluye proporcionar un entorno laboral libre de discriminación y prejuicios injustos, donde cada persona sea valorada, respetada y apoyada por sus diferentes atributos, habilidades y experiencias.

4. Principios básicos

Crear un entorno de apoyo en el que podamos acelerar el éxito de nuestra gente asegurándonos de que se sientan bienvenidos, respetados y escuchados.

Lo anterior, está alineado con nuestro valor fundamental “Haz lo correcto”.

Sabemos que aprovechar las ideas, habilidades, antecedentes y perspectivas de nuestra gente no solo es lo correcto, sino que también nos permitirá seguir innovando y ofrecer un servicio de clase mundial a nuestros clientes.

Para ello, se trabaja permanentemente en asegurar:

Cualquier copia impresa de este documento, se considera no controlada.

La **Dignidad de las personas.** Garantizar el derecho a la vida, la integridad del ser humano, la prohibición de tratos inhumanos o degradantes, y la prohibición del trabajo forzoso.

El derecho a las **Libertades.** Abarca el derecho a la libertad y la seguridad, el respeto a la vida privada y familiar, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información, y el derecho a un trabajo digno que facilite el desarrollo de nuestros colaboradores.

La **Igualdad.** La no discriminación, la diversidad cultural, religiosa y lingüística, la igualdad entre hombres, mujeres y personas con orientación sexual, identidad de género o características sexuales diversas.

La **Solidaridad.** Incluye los derechos relacionados con el acceso a los servicios de asistencia y seguridad social, la protección de la salud, las condiciones de trabajo dignas, justas y equitativas y la protección del medio ambiente

5. Desarrollo

5.1. Los Derechos Humanos en XXXX

El desarrollo de esta Política da continuidad al constante proceso de integración de los Derechos Humanos en la Organización. Por ello, se incorpora al engranaje de instrumentos internos a través de los cuales **XXXX** viene haciendo efectiva su responsabilidad en la materia. Dichos instrumentos están relacionados con:

- Código de Ética y de Conducta.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Norma General de Reclamaciones por Discriminación y Acoso.
- Política de Protección de Datos y de Seguridad de la Información.
- Política de Compras en la cadena de suministro

La base para la elaboración e implementación de la Política de Derechos Humanos, Debida Diligencia, Diversidad, Equidad e Inclusión laboral y documentos vinculados, han sido y son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como las siguientes normas y estándares que la Organización asume expresamente:

Cualquier copia impresa de este documento, se considera no controlada.

- Carta Internacional de los Derechos Humanos
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE

Rechazamos por completo y prohibimos acciones que discriminen a las personas por los siguientes motivos:

- Diversidad funcional
- Género, sexo, identidad de género
- Orientación sexual
- Edad
- Color, raza, origen étnico
- Ciudadanía, idioma, ascendencia, lugar de origen
- Creencias religiosas o credo
- Convicciones políticas
- Embarazo o estado parental
- Origen social
- Estado de veterano/militar
- Estado civil
- Cualquier otra característica o clase protegida por la ley aplicable en los lugares y países donde una persona esté empleada, trabajando o asignada.

5.2. **Prohibiciones**

Conductas inapropiadas basadas en:

- **Trabajo forzoso y esclavitud:** XXX rechaza recurrir de manera consciente a cualquier forma de trabajo forzado[1] o prácticas tendientes a la esclavitud moderna[2]. El compromiso de respeto a no ser víctima de estas prácticas, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la abolición del trabajo forzoso, será vigilado y, en su caso, erradicado.
- **Promoción del Trabajo infantil en su cadena de suministro:** Las políticas de contratación de XXXX y procesos de gestión de proveedores establecen

[1] El trabajo forzado se refiere a situaciones en las que las personas son obligadas a trabajar contra su voluntad bajo amenaza de castigo o represalias. Esta práctica es una grave violación de los derechos humanos y está prohibida por varios instrumentos internacionales, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[2] La esclavitud moderna se refiere a situaciones en las que una persona es explotada y no puede negarse debido a amenazas, violencia, coerción, engaño o abuso de poder.

Cualquier copia impresa de este documento, se considera no controlada.

el incondicional respeto con la edad mínima para trabajar dispuesta en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

5.3. Elementos de la Debida diligencia

5.3.1. Derecho a la seguridad y salud: Una de las prioridades de XXXX es asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable. En este sentido, existe un compromiso global, a través de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a toda la organización, de garantizar la asignación de los recursos suficientes y necesarios para asegurar el cumplimiento con los estándares en materia de SST frente a la prevención de riesgos laborales establecidos en la legislación nacional vigente.

5.3.2. No discriminación: XXXX, en línea con las normas y estándares respecto a los Derechos Humanos asumidos, asegura la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, religión, origen, estado civil, condición social o cualquier otra distinción personal, otorgando una especial protección a cualquier colectivo especialmente vulnerable ante este tipo de conductas. La Organización promueve la diversidad entre sus empleados y garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional. El compromiso adquirido se extiende al mantenimiento de un ambiente laboral libre de acoso laboral, sexual, abuso, intimidación o violencia.

5.3.3. Condiciones laborales: El capital humano es el activo fundamental de Collíers. Por ello, es imprescindible que la relación con sus empleados se rija por los principios de justicia, equidad, dignidad y respeto. La organización ejerce un liderazgo sectorial enfocado al estricto cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en todas las jurisdicciones, garantizando unas condiciones de trabajo dignas, incluyendo de tiempo de trabajo, jornada, desconexión laboral y descanso.

5.3.4. Remuneración equitativa y satisfactoria: La labor de Collíers en el mundo es el resultado del trabajo de sus empleados y colaboradores, quienes merecen una contraprestación justa y basada en principios de equidad y meritocracia. En Collíers, todos los sistemas retributivos responden siempre al cumplimiento de la legislación y están alineados con estándares de mercado y de nivel de vida de cada país. Ello para asegurar que los ingresos de los empleados satisfagan sus necesidades básicas, promuevan su calidad de vida y las de sus familias.

Cualquier copia impresa de este documento, se considera no controlada.

5.3.5. Libertad de asociación y negociación colectiva: XXXX reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u otros órganos de representación de acuerdo con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, así como con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.

5.3.6. Libertad de expresión: Existe un firme compromiso con el respeto al artículo 11 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales en materia de libertad de expresión de sus empleados, al igual que con el artículo 20 de la Constitución Política de Colombia, respetando la libertad de opiniones y asegurando la confidencialidad y la intimidad de las comunicaciones, ya sean hacia el exterior o en la utilización de mecanismos internos como el Canal Ético, diseñado para velar por el cumplimiento de este principio.

5.4. Procedimiento de denuncia

Crear un entorno laboral libre de discriminación es responsabilidad de todos. Si recibe una queja, observa o cree que es víctima de discriminación, debe informarlo de inmediato al Comité de Convivencia Laboral por medio del correo electrónico XXXX

Todas las quejas se tratan con sensibilidad y, cuando lo permita la ley aplicable, se mantienen lo más confidenciales posible.
Si se demuestra que una denuncia de discriminación es cierta, se aplicarán medidas disciplinarias apropiadas, que pueden (sujeto a las leyes aplicables) incluir suspensión, amonestación, capacitación correctiva o despido.

5.5. Remediación

XXX reconoce su responsabilidad de actuar de manera proactiva y correctiva frente a cualquier situación que implique la vulneración de los derechos humanos. Por ello buscará en todo momento que sus soluciones sean equitativas, transparentes y centradas.

La acción de remedición supone la corrección mediante:

i) XXX dispone y publicita el mecanismo interno de resolución de conflictos por parte del Comité de Ética en los supuestos de denuncia por una posible violación de Derechos Humanos. El proceso de resolución

Cualquier copia impresa de este documento, se considera no controlada.

garantiza los principios de confidencialidad, independencia, e igualdad entre las partes.

ii) Si se confirma una violación de derechos humanos, XXXX implementará de manera inmediata acciones correctivas adecuadas para remediar los daños causados. Estas acciones incluirán la revisión y modificación de los procesos, políticas o prácticas que hayan dado lugar a la violación de derechos humanos.

(i) El establecimiento de garantías para que no se repitan situaciones similares en el futuro.

5.6. Cumplimiento

Esta política se aplica a todas las interacciones de XXXX, incluyendo, pero no limitándose a las interacciones con trabajadores, usuarios, trabajadores y empresas afiliadas, proveedores y en general con todos los grupos de interés. Si algo en esta política entra en conflicto con las leyes o regulaciones locales, prevalecerán estas últimas.

5.7. Publicidad y Puesta a disposición de las partes interesadas.

Esta política será publicada en la página Web y en la intranet de la Compañía. Asimismo, el contenido de la presente política será incluida entre las materias de inducción y formación para el personal propio y en acciones de difusión adicionales, según se determine en cada momento.

Cualquier copia impresa de este documento, se considera no controlada.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, DE ESPACIOS LIBRES DE HUMO DE TABACO Y AEROSOLES EMITIDOS POR SUCEDÁNEOS E IMITADORES, TABAQUISMO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

INTRODUCCIÓN

La prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas -SPA- en los ámbitos laborales, representa una prioridad en la salud pública, el bienestar comunitario, individual y laboral.

En este contexto, **XXX** consciente de su responsabilidad social, de promover espacios de trabajo sanos y seguros, reconoce la necesidad de establecer una política integral que promueva la **prevención del consumo de sustancias psicoactivas, alcohol, tabaco y aerosoles emitidos por sucedáneos e imitadores**. en todas sus sedes y dependencias, tanto para su personal directo, como para sus contratistas, subcontratistas, trabajadores independientes y estudiantes en práctica; así como para los visitantes atendidos en las instalaciones de la Empresa.

El objetivo principal de esta política es fomentar la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, que contribuyan a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y contribuir a la promoción de la salud mental derivado de posibles adicciones.

Para alcanzar este propósito, **XXXX** desarrolla acciones de sensibilización, prevención, implementación de medidas de control y seguimiento dirigidas a todos los trabajadores -independientemente de su forma de contratación y vinculación-.

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia: Artículo 79 -Derecho a gozar de un ambiente sano-

"Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo."

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 60 -Prohibiciones a los trabajadores- Numeral 2: *"Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; o consumir tales sustancias durante la ejecución del trabajo.*

Ley 1335 de 2009: Articulo 19 - capitulo v "Prohibición al consumo de tabaco y sus derivados, literal f. ¨Entidades públicas y privadas destinadas para cualquier tipo de

actividad industrial, comercial o de servicios, incluidas sus áreas de atención al público y salas de espera.”

Ley 1616 de 2013: “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.”

Ley 1801 de 2016. Código Nacional de Policía y Convivencia), que refuerza las sanciones por consumo de tabaco en lugares prohibidos.

Ley 2460 de 2025: “Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”.

Ley 2354 de 2024: “Por medio de la cual se modifica el artículo 1° de la ley 1335 de 2009 y se dictan otras disposiciones.” “El objeto de la presente ley es contribuir a garantizar los derechos a la salud de los habitantes del territorio nacional, especialmente la de los menores de 18 años de edad y la población no fumadora, regulando el consumo, venta, publicidad y promoción de los cigarrillos, productos de tabaco, sus derivados, sucedáneos o imitadores y los dispositivos necesarios para su funcionamiento; entre los que se encuentran los Sistemas Electrónicos de Administración de Nicotina (SEAN), y Sistemas Similares Sin Nicotina (SSSN), los Productos de Tabaco Calentado (PTC) y Productos de Nicotina Oral (PNO), entre otros; así como la creación de programas de salud y educación tendientes a contribuir a la disminución de su consumo, abandono de la dependencia del tabaco y nicotina, sucedáneos o imitadores y se establecen las sanciones correspondientes a quienes contravengan las disposiciones de esta ley.”

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Capítulo 13. “Acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral”

Decreto 780 de 2016: Por el cual se reglamenta la Ley 1566 de 2012 en lo referente a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y la atención integral de sus consumidores. Este decreto establece las disposiciones para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, la atención integral de las personas consumidoras y la articulación interinstitucional para la implementación de políticas públicas en esta materia.

Decreto 0728 de 2025: “Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de

problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral”

Resolución 1843 de 2025: ¨Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones¨.

Artículo 24: “Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas”.

“… La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo…”

Artículo 25: “Sustancias psicoactivas“… Los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo o que son responsables respecto de terceros. …”

Resolución 624 de 2025: “Por la cual se adopta el Manual para la señalización de los ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sus sucedáneos e imitadores.”

Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031: Este plan decenal establece los objetivos, las metas y las estrategias para afrontar los desafíos en salud pública para los próximos 10 años, orientados a la garantía del derecho fundamental a la salud, el bienestar integral y la calidad de vida de las personas en Colombia.

Política Nacional de Salud Mental 2024-2033: Esta política tiene como objetivo garantizar la salud mental individual, familiar y colectiva como un derecho humano universal, a través de ejes estratégicos y transversales que integren elementos transectoriales por medio de la Atención Primaria en Salud (APS) y la Red Mixta en Salud Mental Nacional y Territorial que incidan en los determinantes sociales de la salud mental por entornos de desarrollo y curso de vida, incorporando los enfoques poblacional, interseccional y territorial. La política incluye la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Reglamento Interno de Trabajo -RIT- XXX

ARTÍCULO XX. Literales 2 y 3 Se prohíbe a los trabajadores:

(2) "…Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, psicotrópicas (drogas que tienen la propiedad de alterar el estado de la conciencia, el estado de ánimo, produciendo excitación o no coordinación psicomotora) así como consumirla o incitar a consumirlas en dicho sitio. Por lo tanto, por ningún motivo se permite laborar a los trabajadores, contratistas y subcontratistas bajo el efecto de bebidas alcohólicas o SPA, ni el ingreso de visitantes en estas condiciones.

(3) Ingerir bebidas alcohólicas; inhalar, fumar o inyectarse, narcóticos o drogas enervantes en las instalaciones de la empresa o durante su horario o jornada de trabajo …"

ARTÍCULO XX.- Son faltas graves las siguientes:

"…

Por comportamiento

Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de evidentes de embriaguez, intoxicación etílica, aliento alcohólico o alteración de las facultades físicas o mentales derivadas del consumo de bebidas alcohólicas, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez; ingerir o negociar bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada dentro o fuera de las instalaciones del empleador, así sea en cantidad mínima.

…

Operar equipos de propiedad de XXXX bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias enervantes, aunque no se haya producido accidente o daño alguno a los bienes muebles o inmuebles de propiedad de la Empresa.

…

Por omisión en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-

Desatender las disposiciones establecidas en la *¨Política de prevención de consumo de alcohol, de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sucedáneos e imitadores, tabaquismo y otras sustancias psicoactivas¨* o cualquier política de prevención asociada.

DECLARATORIA

La Alta Dirección de **XXXX** declara la CERO TOLERANCIA al consumo de alcohol, tabaquismo y otras sustancias psicoactivas, en el desarrollado de la actividad misional de la Empresa.

Por tanto, se compromete con la prevención y el control del consumo de tabaco y sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, enfocándose en la promoción de un ambiente laboral saludable, seguro y libre de adicciones mediante acciones de capacitación, información y sensibilización de nuestro talento humano; exhortando a un tratamiento oportuno a quienes presenten problemas de adicción y promoviendo prácticas de bienestar físico y emocional que permitan un desempeño óptimo en el trabajo.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, DE ESPACIOS LIBRES DE HUMO DE TABACO Y AEROSOLES EMITIDOS POR SUCEDÁNEOS E IMITADORES, TABAQUISMO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

General

Establecer lineamientos internos de prevención y promoción de la salud, frente al consumo de Alcohol, Tabaco, Cigarrillos electrónicos y Sustancias Psicoactivas -SPA-, que propendan por la mejora la calidad de vida de los trabajadores -independientemente de su forma de contratación y vinculación-, así como a sus grupos de interés: la prevención de la contaminación ambiental, la protección industrial, el cumplimiento legal y de otra índole, aplicables en la materia.

Específicos

- Desarrollar procesos de formación al personal, enfocados en los riesgos y consecuencias del consumo de sustancias psicoactivas, así como en la promoción de medidas preventivas que eviten su uso y dependencia.

- Implementar mecanismos de detección temprana para identificar trabajadores con factores de riesgo asociados al consumo de sustancias psicoactivas, garantizando acompañamiento psicosocial voluntario, con atención inicial adecuada y, cuando sea necesario, la remisión a servicios especializados, con estricto respeto por la confidencialidad y la dignidad humana.

- Promover espacios 100% libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sucedáneos e imitadores; del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas (SPA) en todas las sedes y dependencias de XXXX, mediante campañas de concientización, una señalización visible y adecuada, y el seguimiento de su cumplimiento por parte de todo el personal directo y contratista.

- Establecer normativas internas claras (reglamento interno de trabajo), dirigidas a todo el personal directo y contratista, orientadas a la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, que incluyan la prohibición expresa de su venta, distribución o consumo dentro de las instalaciones de XXXX, así como la definición de medidas disciplinarias laborales aplicables al personal que incumpla dichas disposiciones.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO

La *¨Política de prevención de consumo de alcohol, de espacios libres de humo de tabaco y aerosoles emitidos por sucedáneos e imitadores, tabaquismo y otras sustancias psicoactivas¨* será de obligatorio cumplimiento para todos el personal directo, contratista y estudiantes en práctica, que presten sus servicios a la Empresa, sin distinción de su tipo de vinculación laboral o contractual.

Así mismo, aplica su cumplimiento obligatorio, a los visitantes que ingresen o permanezcan en las instalaciones de XXXX.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECÍFICAS

- Está prohibido conducir y presentarse a las instalaciones de la empresa u otros puestos de trabajo, en representación de la compañía, a desarrollar las actividades, funciones u obligaciones bajo la influencia del alcohol o sustancias psicoactivas, así como de su consumo o uso durante la jornada laboral.

- Para efectos de la presenta política, los colaboradores deberán reportar el uso y porte de cualquier medicamento recetado y no recetado por el médico tratante. **XXXX** se reserva el derecho de cambiar la asignación de trabajos al colaborador durante el curso del tratamiento.

- El uso, posesión, distribución y venta de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa, y durante el desarrollo de actividades laborales o contractuales, la ejecución de servicio o desplazamientos.
- Es responsabilidad directa del colaborador, funcionario o contratista velar por su bienestar y cuidar de su salud.

FALTA TIPIFICADA POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES

El incumplimiento de esta política implicara la apertura de proceso disciplinario laboral contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo -RIT-, y, de comprobarse la falta, esta será sancionada con la tipificación de **falta grave**, lo que podrá conllevar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN A CARGO DE XXXX

- Sensibilizar en la prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, así como socializar la política de manera frecuente a todos los colaboradores y personas relacionadas
- Divulgar a todos los colaboradores los efectos físicos, sociales, económicos y psicológicos que tiene el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, y el impacto que genera a nivel familiar, laboral y social de quienes lo consumen.
- Desarrollar actividades e implementar acciones para la promoción y fortalecimiento de los factores protectores incluidos en el Programa de estilos de vida saludable.

REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS DE DETECCIÓN DE ALCOHOL EN AIRE EXPIRADO (Alcoholimetría), SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (Cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), Y ALCOHOL EN SANGRE (Alcoholemia)

La Compañía podrá llevar a cabo, con el debido consentimiento informado y el respeto por el tratamiento de datos y la confidencialidad del resultado; pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas, entre otras, a sus trabajadores para verificar el cumplimiento de esta política, si así lo considera conveniente.

COMUNICACIÓN

La presente política se mantendrá documentada, será revisada y actualizada -si es necesario-, con una frecuencia mínima anual o cuando las condiciones organizacionales o legislativas lo ameriten, será socializada y estará disponible a todos sus grupos de interés a través de los mecanismos de comunicación disponibles.

RECURSOS

Con el fin de dar el cumplimiento de esta política, **XXX ,** ha designado los recursos financieros, técnicos y humanos requeridos y espera el compromiso y cumplimiento por parte de todos los colaboradores y demás personas relacionadas: así como su participación en todas las actividades programadas de sensibilización y capacitación.

La presente, se suscribe, en el municipio de a los xxxxx días del mes de XXXX de 202X.

_____

Representante Legal

_____

Con mi firma declaro aceptar y estar informado.