



POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Gerencia de la EMPRESA DE CAMBIO Y CALIDAD ORGANIZACIONAL S.A.S., se compromete a cumplir con toda la Reglamentación Legal aplicable que sean expedidas para reglamentar el abordaje del Acoso Laboral, en materia de prevención, atención de este factor de riesgo psicosocial intralaboral, y defensa de los derechos humanos fomentando así condiciones de trabajo favorable de igualdad de oportunidades a través de acciones afirmativas y principios de no discriminación.

Para ello, se desarrollará un programa de Convivencia Laboral y de No Discriminación el cual contempla aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer mediante la construcción conjunta, valores, hábitos que promuevan vida laboral conviviente; fomentando los principios de dignidad de la persona, derecho a la diferencia, igualdad, equidad, inclusión y tolerancia.
- 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.
- Prevenir y eliminar cualquier conducta y acción de discriminación por cultura, raza, discapacidad, orientación sexual, genero, condiciones económicas, ideologías políticas, religión y demás acciones que den origen a discriminación.
- Abordar activamente temas de inclusión social para prevenir comportamientos no adecuados conscientes e inconscientes.

Conforme a este direccionamiento nos comprometemos a:

- 1 Implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a la prevención de toda conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral y de discriminación.
- 2 Apoyar la conformación del Comité de Convivencia Laboral como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de la empresa, particularmente en lo que respecta a bienestar laboral y acoso en el entorno de trabajo.
- 3 Dar los recursos necesarios para que el Comité de Convivencia Laboral pueda ejercer sus funciones correctamente y para desarrollar las actividades propuestas en pro de la prevención de acciones discriminatorias.

Por tanto, el no cumplimiento de esta política por parte de los trabajadores independientemente su forma de contratación será sancionada según el Reglamento Interno de Trabajo.

GERENCIA

Creación: Febrero de 2018
Último Seguimiento: Febrero 2023
Ultima actualización: junio 2022