

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Gerencia de la EMPRESA DE CAMBIO Y CALIDAD ORGANIZACIONAL SAS BIC se compromete a cumplir con toda la Reglamentación Legal aplicable para abordar el Acoso Laboral, tanto en la prevención como en la atención de este factor de riesgo psicosocial intralaboral, y a defender los derechos humanos fomentando condiciones de trabajo favorables, basadas en la igualdad de oportunidades a través de acciones afirmativas y principios de no discriminación.

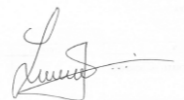
Para ello, se implementará un programa de Convivencia Laboral y No Discriminación que incluirá actividades con la participación de los colaboradores, con el fin de:

1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una convivencia laboral saludable, fomentando principios de dignidad, respeto a la diferencia, igualdad, equidad, inclusión y tolerancia.
2. Formular recomendaciones constructivas respecto a situaciones empresariales que puedan afectar el cumplimiento de dichos valores y hábitos.
3. Examinar conductas específicas que puedan constituir acoso laboral u otros tipos de hostigamiento en la empresa, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por cultura, raza, discapacidad, orientación sexual, género, condiciones económicas, ideologías políticas, religión u otras acciones que den lugar a discriminación.
5. Abordar activamente temas de inclusión social, acoso sexual, explotación y abuso de autoridad para prevenir comportamientos inadecuados conscientes e inconscientes.
6. Prevenir y proteger contra la explotación, abuso laboral y acoso sexual que involucre a cualquier colaborador.

En línea con estos compromisos, nos comprometemos a:

1. Implantar y velar por el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir toda conducta o comportamiento que implique acoso laboral, acoso sexual, explotación, abuso de autoridad y discriminación.
2. Apoyar la conformación del Comité de Convivencia Laboral como parte de las estrategias para monitorear las condiciones de riesgo psicosocial en la empresa, especialmente en lo que respecta al bienestar laboral y al acoso en el entorno de trabajo.
3. Proporcionar los recursos necesarios para que el Comité de Convivencia Laboral pueda ejercer sus funciones adecuadamente y llevar a cabo las actividades propuestas para prevenir acciones discriminatorias.

El incumplimiento de esta política por parte de los trabajadores, independientemente de su forma de contratación, será sancionado de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.



JOHANNA GONZALEZ PABÓN
Gerente