

POLÍTICA DE FOMENTO Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL

La alta Dirección de **PALMERA JUNIOR SAS**, en concordancia con el requerimiento legal de establecer los mecanismos para prevenir las conductas de Acoso Laboral, establecido tanto en la Ley 1010 de 2006 y reglamentado en la Resolución 2646 de 2008, declara su intención de fomentar relaciones laborales respetuosas entre sus colaboradores, donde siempre prime el respeto por la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de Hostigamiento Laboral.

En consecuencia, la organización se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro a sus trabajadores, para ello vigilará el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la tipificación de Acoso Laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden surgir en torno al Acoso Laboral a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y el trabajo interdisciplinario de las áreas encargadas de la Gestión del Talento Humano, de la Seguridad y Salud de los Trabajadores, mediante la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

A partir de esta directriz, se ratifica el rechazo institucional y la cero tolerancia frente al Acoso Laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico, y se insta a que los líderes de las distintas áreas que componen esta organización, bien sea jefes inmediatos o mediatos fomenten la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto al dirigir a los(as) trabajadores(as) como en la relación de estos entre sí, suscitando un clima de trabajo adecuado, basado en el respeto mutuo y en las buenas relaciones de trabajo en las áreas, a través del cumplimiento de normas de convivencia laboral y las buenas prácticas que forman parte de los valores, cultura preventiva y organizacional de la compañía.

Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias, prohibiéndose expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja, comparezcan como testigos o participen en una investigación liderada por el Comité de Convivencia Laboral de la empresa.



JOHANY HUMBERTO PALMERA CARREÑO
Gerente

Bucaramanga, 21 de febrero de 2024.

