

	POLITICA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código: GE-DE-04
		Versión: 02
		Fecha: 2025/02/03

POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

CEKAED SECURITY LTDA, comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias de prevención, corrección y control encaminadas a mitigar conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Para el cumplimiento de la Política se fijan los siguientes aspectos:

- La empresa realizará actividades de sensibilización dirigida a los trabajadores sobre acoso laboral y sus consecuencias, capacitación en el conocimiento de los problemas y la solución integral de los mismos. Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas de acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo
- La empresa desarrollará esfuerzos conjuntos en la prevención de expresiones y conductas hostiles que promuevan un ambiente de trabajo ofensivo y discriminante, considerando que todos los trabajadores (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- La empresa se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- La empresa trabajará desde el punto de vista preventivo en contra el acoso laboral, integrando estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquier funcionario sin importar su rango que sea encontrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo y las demás disposiciones disciplinarias internas de la empresa.
- Es importante poner de presente que si a causa del hostigamiento, la empresa se ve inmersa en un proceso legal de cualquier magnitud, el funcionario que genero la situación será retirado de su cargo de forma inmediata, sin indemnización alguna, por ser este hecho una justa causa para dar por terminado el contrato

Bogotá, 3 de febrero 2025

Firma.


Edgar Arturo Noera Martínez
Representante Legal