La empresa **PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS** cree firmemente en la prevención al acoso laboral, por eso promueve la conformación del Comité de Convivencia Laboral CCL, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la empresa, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten la 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, dentro de un marco de mejora continua, para ello apoyará los siguientes principios:

* Sensibilización y capacitación sobre el acoso laboral para el personal.
* Capacitación en temas que fortalezcan las relaciones, tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.
* Desarrollar procedimientos cuando hubiera lugar, con bases en el reglamento interno de trabajo.

El **Dr. GABRIEL ABRIL ROJAS** facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual laboral, en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de los trabajadores. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de acoso laboral y sexual laboral será sujeta a investigaciones de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

La **PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP** determina el cumplimiento de las obligaciones introducidas en la **Resolución 652 y 1356 de 2012**, a la vez que da trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del **Comité de Convivencia Laboral CCL**, el incumplimiento de esta política dará lugar a los procesos investigativos y sancionatorios que enmarca la ley.

La **PIEDECUESTANA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESP** fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los(as) trabajadores(as) como de relación de estos entre sí; comprometiéndose en implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a provenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral tramitando las respectivas quejas que aparezcan a través del comité de convivencia laboral en cumplimiento de la Resolución 652 y 1356 de 2012.

La violación a esta política será considerada una falta grave y como tal, será tratada durante la relación laboral con los empleados.

**GABRIEL ABRIL ROJAS**

**Representante Legal**

**Junio 23 de 2021**

**PROYECTO: CARLOS BAUTISTA - PROFESIONAL SST**

**REVISO ASPECTOS JURÍDICOS: LILIANA VERA PADILLA – JEFE OFICINA JURÍDICA Y DE CONTRATACIÓN**

**APROBÓ: MYRIAN QUINTERO ROJAS – DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO**