

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral en CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A. E.S.P. y en cumplimiento de la Ley 1010 de 2010, se han propiciado espacios para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral reglamentado internamente a través de Resolución No. 20 de julio 20 de 2020, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la organización, se establecerán acciones 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. Estas acciones incluirán:

- ✓ Implementación de actividades de sensibilización para todos los empleados, con el objetivo de aumentar la conciencia sobre el acoso laboral y promover el respeto.
- ✓ Establecimiento de canales de comunicación efectivos y confidenciales para que los empleados puedan reportar cualquier incidente de acoso laboral de manera segura y sin temor a represalias.
- ✓ Desarrollo de políticas claras y procedimientos transparentes para abordar las denuncias de acoso laboral de manera justa y eficiente, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.
- ✓ Fomento de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde se valoren la diversidad y las diferencias individuales.
- ✓ Monitoreo continuo de las condiciones laborales y la dinámica interpersonal en el lugar de trabajo, con el fin de identificar posibles situaciones de acoso y abordarlas de manera proactiva.
- ✓ Evaluación periódica de las políticas y programas de prevención de acoso laboral, con el propósito de ajustarlos según sea necesario y asegurar su efectividad a largo plazo.

Además, la empresa CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA - CEDELCA S.A. E.S.P. se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral. Asimismo, se compromete a salvaguardar la información que sea recolectada y a dar trámite oportuno a las quejas que puedan surgir en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral, según lo establecido en las resoluciones No. 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo.

La empresa también se compromete a implementar las recomendaciones que emita dicho comité como resultado de sus hallazgos, garantizando que se establezcan plazos claros para su ejecución.



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P.

Además, se realizará un seguimiento periódico para evaluar el impacto de estas recomendaciones y asegurar su efectividad a largo plazo, y se promoverá la transparencia en el proceso de implementación, brindando retroalimentación a los empleados y comunicando los avances realizados en la aplicación de las medidas sugeridas por el Comité de Convivencia Laboral. De esta manera, se busca fortalecer el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación del acoso laboral, así como con el bienestar y la seguridad de todos sus trabajadores.


PÉDRO ELÍAS ROJAS CÁCERES
Gerente Suplente
CEDELCA S.A. E.S.P.
21 de febrero de 2024

Proyecto: Alex Fernando Ordoñez Tandeoy – Contratista U.A.A.P. 
Revisó: Jose Ramiro Mosquera Sandoval - Jefe U.A.A.P. 