

	INSTITUTO TÉCNICO PRAXIS		Código: SST-DC-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Versión: 02
			Página 1 de 1

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

INSTITUTO TÉCNICO PRAXIS SAS, ha definido y establecido la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL** con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores, fomentando relaciones positivas entre todas las partes y a respaldar la dignidad de quienes laboran en la organización; a través de la implementación de mecanismos para prevenir, corregir, sancionar y erradicar el acoso laboral, fortaleciendo entornos libres de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamientos en el trabajo.

La Alta Dirección asignará los recursos requeridos para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley 1010 de 2006 y demás reglamentaciones legales vigentes que busquen la prevención de conductas de acoso laboral, tales como: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección laboral, hostigamiento, coerción o alteración y rechaza de raíz el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades o formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

El **INSTITUTO TÉCNICO PRAXIS SAS**, facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva y por ende el incremento del rendimiento de las capacidades del personal.

Con la conformación del Comité de Convivencia Laboral, facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas. Por medio del mismo, se establece actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas. Todo trabajador(a) víctima de estas actuaciones podrá hacerlo saber al Comité a través de la Notificación al Comité de Convivencia Laboral para su respectivo seguimiento. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y al Procedimiento de Investigación de casos de acoso laboral y sus respectivas medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en el Reglamento de Trabajo.



CRISTINA FERNÁNDEZ QUINTERO

Directora Administrativa

Revisado, 01 de febrero de 2022