POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACION, VIOLENCIA DE GENERO E INCLUSION DE LA COMUNIDAD LGTBIQ+

COOPORECAL C.T.A., comprometida en generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores y asociados, contratistas y subcontratistas; promueve estrategias que minimizan el acoso laboral, contando con la participación de todos, desde su responsabilidad y compromiso.

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

- Todos los trabajadores y asociados tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.
- Promover actividades de intervención, prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres, discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Por su parte la empresa se compromete a prevenir y minimizar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores y asociados 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.
- También se establecerán 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 en contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y ley 2191 de 2022.
- Cualquier persona que se involucre en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación, de acuerdo a lo establecido en la Normatividad Legal vigente y al Régimen Disciplinario de la Cooperativa.

JAIRO BENITEZ MENDEZ
Representante Legal

Septiembre de 2025