	EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE BARRANCABERMEJA-EDUBA Nit. 890.270.833-5		
	<b>OFICIOS</b>		
	IYC-FR-001	Versión: 0 Fecha: 02-2020	Página 1 de 1
	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>		

## POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL

La Empresa De Desarrollo Urbano Y Vivienda De Interés Social De Barrancabermeja – EDUBA, consciente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, con el apoyo del Comité de Convivencia y todos los trabajadores, realizará actividades tendientes al estímulo de la sana convivencia y la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Para efectos de esta política, habrá de entenderse por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, y que pueda causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo; conductas evidenciables cuando se presenta maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral en los términos de la ley 1010 de 2006.

La imparcialidad, integridad y discreción deberán regir la conducta de los funcionarios en el lugar de trabajo, procurando para con los demás, un trato cortés y respetuoso, evitando conductas que puedan crear una atmósfera de hostilidad o intimidación en el lugar de trabajo.



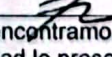
A su vez, se promueve la tolerancia y el respeto por la diversidad y no se admiten conductas tendientes al desconocimiento del pluralismo.

En consecuencia, La Empresa De Desarrollo Urbano Y Vivienda De Interés Social De Barrancabermeja – EDUBA, se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, a salvaguardar la información recolectada y a dar trámite oportuno a las quejas sean presentadas a través del Comité de Convivencia Laboral.

Se establece el compromiso de asignar los recursos económicos y humanos necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.



**FERNANDO ENRIQUE ANDRADE NIÑO**  
GERENTE GENERAL

	NOMBRE / FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboro	Wilmar Andrés Miranda Villa		15-05-2024
Reviso	Carlos Antonio Viloría Peñaranda		15-05-2024
Aprobó	Fernando Enrique Andrade Niño		15-05-2024

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.

