

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Uzivo SAS manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso laboral, sexual o por razones de género y se compromete a garantizar un ambiente de trabajo digno, respetuoso y saludable para todos sus trabajadores, contratistas, practicantes, proveedores y demás personas vinculadas.

Esta política es de obligatorio cumplimiento y forma parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Alcance

- Aplica a todos los centros de trabajo, sin importar el tipo de contrato o vínculo laboral.
- Cubre conductas ejercidas entre superiores, pares o subordinados.
- Incluye a practicantes, aprendices, pasantes, contratistas y proveedores que desarrollen actividades en la organización.

Objetivos

- Prevenir el acoso laboral mediante campañas, capacitaciones y promoción de la sana convivencia.
- Detectar y atender oportunamente las conductas que puedan constituir acoso laboral.
- Proteger los derechos a la dignidad, la salud física y mental de todos los vinculados.
- Definir canales de comunicación seguros para la presentación de quejas.
- Garantizar rutas diferenciadas para la atención de casos de acoso sexual o violencia por género.

Principios generales

- Respeto y dignidad humana
- Confidencialidad y reserva de la información
- Debido proceso e imparcialidad
- Celeridad y oportunidad
- No retaliación ni revictimización
- Enfoque diferencial, de género e inclusión

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Roles y responsabilidades

- **Alta Dirección:**
 - Respaldar y aprobar esta política.
 - Garantizar recursos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL).
 - Implementar las recomendaciones emitidas por el CCL.
 - Asegurar medidas inmediatas de protección en casos de acoso sexual o violencia por género.
- **Gestión Humana:**
 - Difundir la política y capacitar al personal.
 - Recibir quejas y activar la ruta correspondiente.
 - Garantizar reserva y trazabilidad de los casos.
 - Gestionar la ruta diferenciada de acoso sexual/género.
- **Comité de Convivencia Laboral (CCL):**
 - Recibir y tramitar quejas de acoso laboral no sexual.
 - Promover espacios de diálogo y conciliación.
 - Formular planes de mejora y hacer seguimiento.
 - Presentar informes trimestrales y anuales a la Alta Dirección.
- **Trabajadores y vinculados:**
 - Conocer y cumplir esta política.
 - Abstenerse de realizar conductas de acoso.
 - Denunciar cualquier situación de acoso de la que sean víctimas o testigos.
- **Administradora de Riesgos Laborales (ARL):**
 - Asesorar en prevención de riesgos psicosociales.
 - Capacitar a los miembros del CCL y al personal de la organización.
 - Brindar apoyo psicosocial y psicológico a las personas afectadas.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Funcionamiento

- Los casos de acoso laboral serán tramitados por el Comité de Convivencia Laboral (CCL), mediante el procedimiento preventivo definido por la Resolución 3461 de 2025, con un plazo máximo de 65 días calendario.
- Los casos de acoso sexual o violencia por género no serán competencia del CCL y se gestionarán mediante una ruta interna diferenciada, que incluye atención psicosocial, protección inmediata y acompañamiento jurídico.
- Uzivo S.A.S implementará medidas preventivas permanentes como capacitaciones, campañas y evaluaciones de clima laboral.

Compromiso empresarial

Uzivo S.A.S reafirma su compromiso de proteger la integridad física, psicológica y moral de todas las personas vinculadas, garantizando un ambiente libre de violencia, discriminación y acoso, y adoptando las acciones necesarias para prevenir y corregir estas conductas.



Arq. Korina Araujo Krizmanic
REPRESENTATE LEGAL UZIVO S.A.S / CEO