

	<p style="text-align: center;">POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</p>	<p>CÓDIGO GGE-DG-09</p>	<p>PÁGINA 1 de 2</p>
		<p>VERSIÓN 3</p>	<p>VIGENCIA 18/06/2024</p>

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S., Se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de especialmente situaciones que se puedan presentar en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo y se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro, digno, justo y de armonía de quienes comparten la vida laboral empresarial, a salvaguardar la información que es recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas, se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique calificación de acoso laboral, según la normatividad legal vigente (Ley1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008, Ley 1616 de 2013 y Circular 026 del 8 de marzo de 2023), fijando unos principios de conducta, que han de ser cumplidos por todos los miembros de la Compañía tales como:

1. Velar por el cumplimiento de los valores corporativos.
2. Trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar de agresión, hostigamiento o maltrato.
3. Prevenir, minimizar, implantar y vigilar las conductas y comportamientos que implique la calificación de acoso laboral, a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, a salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral.
4. Promover, apoyar y fortalecer la gestión del Comité de Convivencia Laboral y socializar los mecanismos adoptados institucionalmente para el reporte de quejas por presunto acoso laboral y su manejo conciliatorio.
5. Los responsables de los distintos procesos fomentarán la exclusión de hostigamiento entre las posibles conductas, en procura del mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales.
6. Implementar medidas preventivas que eliminen conductas que puedan configurarse en acoso laboral y defender el derecho de todos a ser tratados en condiciones dignas, justas, con libertad, respeto a la intimidad, la honra y, a tener una buena salud mental laboral; de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.
7. Promover actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia tales como: sensibilización y capacitación sobre acoso laboral para el personal y en temas que fortalezcan en relacionamiento como el manejo de conflictos, comunicación, y relaciones interpersonales.
8. Cualquier persona que genere discriminación y/o conductas que se puedan considerar de agresión, hostigamiento o maltrato será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido a la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
9. La Gerencia General impulsará y facilitará todas las acciones encaminadas a la prevención de acoso laboral, lo cual causará una mejora del clima laboral y la consolidación de una cultura de prevención fortaleciendo la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen.

El no cumplimiento de esta política por parte de los empleados será considerado una falta grave o será sancionada según el Reglamento Interno de Trabajo.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Compañía lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.



JULIAN PERTUZ BARRERA
Gerente General

	<p style="text-align: center;">POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL</p>	<p>CÓDIGO GGE-DG-09</p>	<p>PÁGINA 1 de 2</p>
		<p>VERSIÓN 2</p>	<p>VIGENCIA 18/06/2024</p>

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN No.	FECHA	MODIFICACIÓN
1	25/04/2019	Se documenta la política integral de la compañía y se incorpora cuadro de control de cambios en el documento
1	16/04/2020	Se realiza la revisión de la política, no se generan cambios, determinando que la política sigue estando vigente, pertinente y apropiada para la organización
1	26/05/2021	Se realiza la revisión de la política, no se generan cambios, determinando que la política sigue estando vigente, pertinente y apropiada para la organización
2	26/05/2022	Se realiza actualización de la política se incluye la normatividad legal vigente, las implicaciones de acuerdo con el RIT; las recomendaciones constructivas y examinar conductas específicas.
3	18/06/2024	Se realiza actualización Política para la preventiva de acoso Laboral Circular 26 del 8 de marzo de 2023 La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

CONTROL DE FIRMAS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
German Zubieta Diaz Coordinador HSEQ	Laura Martinez Subgerente General	Julián Pertúz Barrera Gerente General
Fecha:	Fecha:	Fecha:
18/06/2024	18/06/2024	18/06/2024