

	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-09	PÁGINA 1 de 2
		VERSIÓN 4	VIGENCIA 08/07/2025

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 (Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008, Ley 1616 de 2013 y Circular 026 del 8 de marzo de 2023 y ley 2365 de 2024), 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 acoso sexual, incluyendo actos de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifiesten por relaciones de poder, independientemente de si son verticales u horizontales teniendo en cuenta actividades sociales, de formación y comunicaciones relacionadas con el trabajo con enforque en protección de víctimas extendiendo empleados contratistas y demás grupos de interés.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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 y se reportara en el correo comitedeconvivenciahqe@hgecolombia.co.
10. 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

	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	CÓDIGO GGE-DG-09	PÁGINA 1 de 2
		VERSIÓN 4	VIGENCIA 08/07/2025

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.
4	08/07/2025	Inclusión ley 2365 de 2024 mecanismos de reporte comité de convivencia y se amplía el concepto de acoso sexual.

CONTROL DE FIRMAS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
German Zubieta Diaz Coordinador HSEQ	German Zubieta Diaz Coordinador HSEQ	Julián Pertúz Barrera Gerente General
Fecha:	Fecha:	Fecha:
08/07/2025	08/07/2025	08/07/2025