

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	CÓDIGO GGE-DG-09	PÁGINA 1 de 2
		VERSIÓN 5	VIGENCIA 21/05/2026

HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S., comprometida con la protección de la dignidad humana, la promoción de ambientes laborales seguros, saludables e inclusivos y el fortalecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto y la sana convivencia, establece la presente Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral, Violencia Basada en Género y Discriminación, en cumplimiento de la normatividad colombiana vigente, especialmente la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1616 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, Ley 2365 de 2024 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

La organización se compromete a prevenir, identificar, intervenir y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, discriminación o cualquier comportamiento que afecte la integridad física, mental, emocional y social de los trabajadores, contratistas, aprendices, proveedores y demás partes interesadas.

Para el cumplimiento de esta política, HIGH QUALITY ENGINEERING S.A.S. adopta los siguientes compromisos:

1. **Promover el respeto por la dignidad humana**, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la diversidad y la no discriminación dentro de todos los niveles de la organización.
2. **Garantizar ambientes de trabajo sanos, seguros y libres de violencia**, evitando cualquier forma de agresión, intimidación, hostigamiento, persecución, maltrato, humillación o trato ofensivo.
3. **Prevenir el acoso sexual laboral y la violencia basada en género**, entendidos como conductas no deseadas de carácter sexual o basadas en el género, que afecten la dignidad de las personas o generen ambientes intimidatorios, hostiles, degradantes o humillantes, independientemente del tipo de relación laboral o jerárquica existente.
4. **Extender las medidas de prevención y protección** a todos los espacios relacionados con el trabajo, incluyendo capacitaciones, reuniones, actividades sociales, comunicaciones digitales, desplazamientos laborales y demás actividades desarrolladas en ejercicio de funciones laborales.
5. **Implementar mecanismos de prevención, detección y atención temprana** frente a factores de riesgo psicosocial asociados a situaciones de acoso, violencia o discriminación, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. **Fortalecer el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral**, garantizando la confidencialidad, imparcialidad, respeto al debido proceso y protección frente a posibles represalias.
7. **Promover procesos permanentes de formación, sensibilización y capacitación** sobre convivencia laboral, resolución de conflictos, comunicación asertiva, liderazgo respetuoso, salud mental, enfoque diferencial y prevención del acoso laboral y sexual.
8. **Garantizar la confidencialidad y protección de la información** relacionada con las quejas, reportes o investigaciones, conforme a la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.
9. **Establecer canales seguros y confidenciales de reporte**, mediante los cuales cualquier trabajador o parte interesada pueda presentar quejas relacionadas con presunto acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género o discriminación a través del Comité de Convivencia Laboral o del correo electrónico: **comitedeconvivienciahqe@hqecolombia.co**
10. **Investigar y gestionar oportunamente las quejas recibidas**, aplicando los procedimientos internos definidos, el debido proceso y las medidas correctivas, preventivas y disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.
11. **Proteger a las víctimas, denunciantes y testigos** frente a cualquier forma de retaliación, garantizando un tratamiento digno, respetuoso y confidencial durante todo el proceso.
12. **Fomentar una cultura organizacional de prevención**, liderazgo positivo y bienestar laboral, orientada al fortalecimiento del clima organizacional, la productividad y la salud mental de los trabajadores.
13. **Garantizar el cumplimiento de esta política** por parte de todos los trabajadores, contratistas, proveedores y demás terceros vinculados a la organización.

El incumplimiento de la presente política, así como la realización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género o discriminación, será considerado falta grave y podrá generar la aplicación de medidas disciplinarias, contractuales y legales correspondientes, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad colombiana vigente.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN	CÓDIGO GGE-DG-09	PÁGINA 1 de 2
		VERSIÓN 5	VIGENCIA 21/05/2026

La presente política será divulgada, implementada, revisada y actualizada periódicamente, conforme a los cambios normativos, organizacionales y necesidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando su conocimiento y acceso 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	VIGENCIA 21/05/2026

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.
5	21/05/2026	Actualizacion política conforme a la normatividad aplicable

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:
21/05/2026	21/05/2026	21/05/2026