

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. manifiesta su compromiso firme y permanente con la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y cualquier forma de violencia, hostigamiento o discriminación en el entorno laboral. Esta política se constituye en una herramienta para garantizar relaciones laborales sanas, justas y respetuosas, salvaguardando la dignidad humana y los derechos fundamentales de quienes hacen parte de la organización.

La empresa se compromete a promover un ambiente de trabajo seguro, incluyente y libre de cualquier forma de violencia, mediante la implementación de medidas preventivas, procedimientos internos efectivos, formación continua y el fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.

CONSIDERANDO

- Que la Constitución Política de Colombia garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas, justas y libres de violencia.
- Que la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral y establece mecanismos de prevención, corrección y sanción de las conductas que atenten contra la dignidad e integridad del colaborador.
- Que el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2404 de 2019 obligan a los empleadores a gestionar los factores de riesgo psicosocial y promover ambientes laborales saludables
- Que la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) refuerza los principios de trabajo digno, respeto, igualdad y bienestar psicosocial, estableciendo la responsabilidad empresarial de prevenir toda forma de acoso, violencia o discriminación en el entorno laboral.
- Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo actualiza las directrices para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, orientado a la prevención del acoso y la promoción de la convivencia saludable en los centros de trabajo.
- En mérito de lo anterior, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. adopta la presente Política de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de la Convivencia Saludable, reafirmando su compromiso con el respeto, la comunicación asertiva, la ética y la protección del bienestar de todos sus colaboradores.

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta política es salvaguardar la integridad, dignidad y bienestar de todas las personas que interactúan en el entorno laboral de CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. En cumplimiento de la normativa nacional y de estándares internacionales, se adoptan medidas para prevenir, detectar, atender y sancionar cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el trabajo.

Esta política busca consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo, garantizando ambientes laborales saludables y libres de todo tipo de hostigamiento, conforme al marco normativo vigente.

Artículo 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales mediante los cuales CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. orienta la prevención, atención y seguimiento de situaciones que puedan constituir acoso laboral, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y saludable, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia laboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Cumplir con las disposiciones legales nacionales e internacionales que regulan el acoso laboral, la violencia en el trabajo y los riesgos psicosociales, incluyendo la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y el Convenio C190 de la OIT.
2. Adoptar mecanismos internos de prevención, atención y protección frente a situaciones de acoso laboral y sexual, incorporando buenas prácticas organizacionales y principios de ética empresarial.
3. Integrar la gestión del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
4. Sensibilizar, formar y capacitar a todos los niveles jerárquicos de la empresa en prevención del acoso, comunicación asertiva, enfoque de género y convivencia laboral.
5. Fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la corresponsabilidad y la resolución pacífica de conflictos.

Artículo 2. ALCANCE

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas a CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S., incluyendo colaboradores, contratistas, pasantes, aprendices, visitantes y demás personas que interactúen en el entorno laboral, independientemente de su modalidad contractual, jerarquía, género, identidad u otra condición particular.

Su aplicación se extiende a todas las situaciones que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, ya sea en espacios físicos, virtuales o en actividades externas organizadas por la empresa.

Artículo 3. MARCO NORMATIVO

Esta política se sustenta en el cumplimiento de la normativa nacional e internacional vigente en materia de prevención del acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia en el entorno de trabajo y gestión de riesgos psicosociales. CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. adopta este marco legal como directriz para sus acciones institucionales, reafirmando su responsabilidad de promover ambientes laborales dignos, respetuosos y seguros.

Esta política se fundamenta en las siguientes disposiciones legales:

- **Constitución Política de Colombia**
- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 2209 de 2022:** Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.
- **Ley 2466 de 2025:** Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia
- **Resolución 2646 de 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- **Resolución 3461 de 2025:** Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1072 de 2015 (SST):** Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición
- **Convenio C190 de la OIT:** Reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, los instrumentos aplican a la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo

Artículo 4. PRINCIPIOS EMPRESARIALES

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. adopta los siguientes principios empresariales para orientar la conducta organizacional y la aplicación de esta política:

- **Respeto por la dignidad humana:** Reconocer a cada persona como sujeto de derechos, evitando toda forma de trato degradante, humillante o discriminatorio.
- **Confidencialidad:** Garantizar la reserva de la información en todos los procesos relacionados con la recepción, análisis y resolución de quejas.
- **Imparcialidad:** Asegurar la objetividad y neutralidad en la atención de los casos, sin tomar partido ni emitir juicios anticipados.
- **No discriminación:** Rechazar cualquier trato desigual o perjudicial basado en género, orientación sexual, raza, condición económica, discapacidad, religión u otra condición personal.
- **Debida diligencia:** Actuar con prontitud, cuidado y compromiso en la gestión de situaciones que puedan constituir acoso o violencia laboral.
- **Celeridad y eficacia:** Resolver las situaciones reportadas dentro de los plazos establecidos, de manera oportuna, efectiva y sin dilaciones indebidas.
- **Participación corresponsable:** Fomentar la responsabilidad compartida de empleador, trabajadores y demás actores del entorno laboral en la promoción de relaciones laborales saludables.
- **Legalidad:** Asegurar que todas las actuaciones se ajusten a la normatividad vigente y a los estándares internacionales aplicables.

Artículo 5. DEFINICIÓN

- **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora, que tenga como propósito o efecto menoscabar su dignidad, generar intimidación, afectación emocional o psicológica, perjuicio laboral, desmotivación, aislamiento o inducir su renuncia. (Ley 1010 de 2006).
- **Acoso sexual:** Comportamiento no deseado de naturaleza sexual, verbal o física, que tenga como efecto atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidante, hostil, humillante o degradante para quien lo recibe.
- **Violencia laboral:** Acciones o comportamientos abusivos o agresivos en el entorno de trabajo que atenten contra la integridad física o psicológica de una persona, incluyendo intimidación, maltrato físico, amenazas, humillaciones o coacciones.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o preferencia basada en razones de género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, religión, afiliación política, condición socioeconómica u otra, que tenga como efecto anular o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos laborales.

- **Riesgo psicosocial:** Conjunto de condiciones presentes en una situación laboral que, por su naturaleza, organización o dinámica, pueden afectar la salud mental y física del trabajador o trabajadora. (Resolución 2646 de 2008).
- **Entorno laboral:** Cualquier espacio donde una persona ejecute actividades propias de su vínculo con la empresa, incluyendo sitios físicos, medios digitales, eventos institucionales, desplazamientos laborales y comunicaciones electrónicas.
- **Queja:** Manifestación formal o informal realizada por una persona que considera haber sido víctima o testigo de una conducta que vulnera esta política.
- **Denunciante:** Persona que reporta una situación de presunto acoso, violencia o discriminación, ya sea como víctima o como tercero.
- **No revictimización:** Principio que garantiza que la persona afectada no será expuesta nuevamente a situaciones que reproduzcan el daño o sufrimiento ocasionado por los hechos denunciados.

Artículo 6. COMPROMISOS DE CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S.

En el marco de esta política, la empresa se compromete a:

1. Rechazar categóricamente cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, maltrato o exclusión.
2. Promover relaciones laborales respetuosas, solidarias y colaborativas.
3. Conformar y mantener en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, en los términos de la Resolución 3461 de 2025.
4. Establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para la gestión de quejas por acoso laboral.
5. Implementar mecanismos de protección frente a represalias.
6. Garantizar la formación y capacitación continua de todos los actores del entorno laboral, incluyendo liderazgo, comunicación, resolución de conflictos, enfoque de género y salud mental.
7. Incorporar la gestión del riesgo psicosocial y de acoso laboral dentro del SG-SST.

Artículo 7. MEDIDAS PREVENTIVAS Y ESTRATÉGICAS

La empresa desarrollará las siguientes acciones:

- Difusión permanente de esta política a todo el personal.
- Elaboración del manual de convivencia laboral.
- Ejecución de programas de formación y sensibilización.
- Jornadas de salud mental, autocuidado y prevención.
- Canales seguros, confidenciales y efectivos para la recepción de quejas.
- Registro y trazabilidad de los casos atendidos.
- Coordinación con la ARL para la intervención psicosocial.

Artículo 8. CANALES DE COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN

Las personas que consideren que han sido víctimas de situaciones que puedan constituir acoso laboral podrán acudir a:

- Comité de Convivencia Laboral
- Coordinación del área de Recursos Humanos
- Líneas o buzones internos habilitados

- Formatos empresariales de reporte F-SG SST-15 Formato de Quejas, Reclamos y Sugerencias al Comité de Convivencia Laboral

Artículo 9. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. garantizará la confidencialidad, no revictimización y no represalias contra quien interponga una queja en el marco del procedimiento interno. Toda información será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012 (protección de datos) y lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025.

Artículo 10. CONDUCTAS PROHIBIDAS

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. prohíbe de manera expresa cualquier comportamiento que constituya acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o cualquier forma de hostigamiento en el entorno de trabajo. Se consideran conductas prohibidas, entre otras:

- Agresiones verbales, físicas o psicológicas contra compañeros, subalternos o superiores.
- Humillaciones, burlas, descalificaciones o comentarios ofensivos, especialmente si están dirigidos a afectar la autoestima o dignidad.
- Conductas de naturaleza sexual no consentidas, tales como insinuaciones, tocamientos, comentarios o gestos sugestivos.
- Amenazas de despido, reducción salarial o traslado como mecanismo de presión o castigo.
- Aislamiento intencional, sobrecarga de trabajo o negación injustificada de tareas como forma de exclusión.
- Difusión de rumores, calumnias o información privada con fines intimidatorios o desestabilizadores.
- Discriminación por razones de género, edad, raza, orientación sexual, discapacidad, religión u otra condición.
- Uso inapropiado de canales institucionales para hostigar, acosar o intimidar a otras personas.
- Cualquier acción que afecte la salud mental o emocional de un trabajador o trabajadora.

Estas conductas serán objeto de análisis, intervención y, en caso de ser confirmadas, podrán dar lugar a sanciones conforme al reglamento interno y la ley.

Artículo 11. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 12. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 3461 de 2025 y demás disposiciones vigentes, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. ha dispuesto las siguientes medidas preventivas, orientadas a garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de acoso:

- Adopta una política institucional clara, actualizada y vinculante, dirigida a prevenir el acoso laboral y promover ambientes de trabajo basados en el respeto y la equidad.
- Elabora y difunde manuales de convivencia que identifican de manera explícita las conductas no aceptables dentro de la organización.
- Desarrolla programas de prevención con enfoque de género, diferencial e interseccional, haciendo visible el impacto del acoso laboral en poblaciones vulnerables, en especial mujeres.
- Ejecuta campañas permanentes de sensibilización sobre el acoso laboral, sus formas de manifestación y sus consecuencias individuales y organizacionales.
- Capacita de forma continua a su personal, incluyendo líderes, mandos medios y miembros del Comité de Convivencia Laboral, en temas como comunicación asertiva, liderazgo positivo y resolución pacífica de conflictos.
- Realiza seguimiento y vigilancia de posibles situaciones de acoso laboral, con mecanismos de monitoreo ajustados al SG-SST y garantizando la confidencialidad de la información.
- Fomenta actividades orientadas a fortalecer el trabajo en equipo, el apoyo social y la cohesión organizacional en todos los niveles jerárquicos.

- Conformar y mantiene en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, asegurando que actúe conforme a la normativa vigente y con procedimientos internos eficaces, confidenciales y conciliatorios.
- Establece canales accesibles, seguros y confiables para la recepción de quejas, respetando los principios de confidencialidad, no revictimización y debido proceso.
- Coordina con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) procesos de formación y atención, incluyendo la capacitación del personal responsable en primeros auxilios psicológicos.

Artículo 13. PROCESO DE REPORTE Y GESTIÓN DE QUEJAS

El proceso de reporte tiene como finalidad mitigar la ocurrencia de conductas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el entorno laboral, garantizando mecanismos eficaces, seguros y confidenciales para la gestión de cada caso.

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. garantiza que todas las personas vinculadas a la organización puedan reportar situaciones presuntas de acoso sin temor a represalias, asegurando un tratamiento imparcial, respetuoso y ajustado a la ley.

El procedimiento comprende las siguientes etapas:

1. **Recepción del reporte:** Las quejas podrán ser presentadas verbalmente o por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Recursos Humanos o a través de los canales internos habilitados (líneas, buzones físicos o digitales).
2. **Registro y análisis preliminar:** Toda queja será registrada de manera confidencial y analizada por el Comité de Convivencia para determinar si encuadra dentro de las conductas tipificadas como acoso laboral o requiere remisión a otro proceso.
3. **Convocatoria a reunión conciliatoria:** Si la queja lo permite, se convocará a las partes a una reunión conciliatoria orientada a resolver el conflicto de manera pacífica, conforme al debido proceso y con enfoque restaurativo.
4. **Recomendaciones y seguimiento:** El Comité podrá emitir recomendaciones preventivas, correctivas o de protección, y realizará el seguimiento correspondiente para verificar la efectividad de las medidas.
5. **Escalamiento del caso:** Si el comportamiento persiste o reviste mayor gravedad, se podrá remitir a instancias externas, como la Inspección del Trabajo o la ARL, según lo previsto en la normativa.

Todas las actuaciones dentro de este proceso estarán regidas por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, protección del denunciante y respeto a los derechos de las partes involucradas.

Artículo 14. DISPOSICIONES FINALES

La presente política forma parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. y será vinculante para todas las personas que interactúen con la organización, en los términos establecidos en el alcance.

Su aplicación no sustituye ni limita el uso de otros mecanismos legales, disciplinarios o contractuales disponibles para la atención de conductas de acoso laboral o sexual.

La empresa podrá actualizar esta política cuando se presenten cambios normativos, estructurales o por recomendación de las autoridades laborales competentes. Su revisión se realizará como mínimo una vez al año, o cuando el Comité de Convivencia así lo proponga.

Artículo 15. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

Esta política tendrá vigencia indefinida desde la fecha de su aprobación, y será revisada como mínimo una vez al año o cuando existan actualizaciones normativas, cambios estructurales o recomendaciones de entes de control.

Artículo 16. FIRMA Y PUBLICACIÓN

En constancia, se firma la presente política.

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal