

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		    
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 1 de 10	

POLÍTICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. conscientes de la importancia de prevenir en todos sus centros de trabajo el acoso laboral en todas sus modalidades, especialmente el que se genera por discriminación sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, busca generar conciencia colectiva de sana convivencia, promoviendo el trabajo en condiciones dignas y justas respetando en todo momento los derechos humanos de sus colaboradores, promoviendo la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la empresa, protegiendo la intimidad, honra y salud mental de los trabajadores, mediante actividades de sensibilización y capacitación, que fortalezcan las capacidades para el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales, cumpliendo con la normatividad legal vigente establecida para prevenir cualquier causal de conducta inapropiada que implique la calificación como acoso laboral, acoso sexual laboral y a su vez la oportuna intervención en torno al acoso laboral o problemas interpersonales de los trabajadores a través de la intervención del Comité de Convivencia Laboral según resoluciones 652, 1356 de 2012 y circular 026 de 2023, circular 055 de 2024 y ley 2365 de 2024.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO (De acuerdo con la Ley 2365 de 2024)

INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S., consciente de la importancia de promover un ambiente de sana convivencia laboral basada en una cultura de respeto, libertad, igualdad armonía y buen trato para todos sus trabajadores y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, orientará sus esfuerzos en establecer los lineamientos para identificar, prevenir, corregir y atender situaciones

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 2 de 10	

de acoso sexual en el ámbito laboral, fomentando el bienestar emocional y calidad de vida de los trabajadores.

La presente política se convierte en una importante herramienta de cumplimiento legal que precisa los parámetros a seguir sobre la promoción, prevención y corrección de conductas que podrían catalogarse como de acoso sexual, buscando la armonía a través de un ambiente de trabajo sano y enriquecedor, atendiendo a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Es así como a través de esta política se describen algunas situaciones relativas a la conducta que obligatoriamente debe asumir cada uno de los trabajadores de la empresa tanto con el desarrollo y desempeño de sus actividades laborales cotidianas como en el trato con sus compañeros, clientes, proveedores y autoridades.

1. Objetivo.

Establecer un marco de actuación dentro de la empresa para prevenir, identificar y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2365 de 2024, que regula la prevención, atención y sanción de comportamientos de acoso sexual en los entornos laborales.

2. Alcance.

Esta política aplica a todos los empleados, contratistas, practicantes, y colaboradores de la empresa, sin importar su cargo o tipo de vinculación, en todas las sedes y lugares donde la empresa desarrolle actividades laborales.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN						
	ICC-DG-10	Versión 6					
	Abril 2025	Página 3 de 10					

cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e. Los trayectos hacia y desde el lugar de trabajo cuando el transporte es suministrado por la empresa, y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

3. Definición de Acoso Sexual.

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, conducta o comentario de carácter sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona, genere un ambiente intimidante, hostil, humillante o ofensivo, y que esté dirigido a obtener favores sexuales, de forma directa o indirecta, bajo la amenaza de afectaciones laborales o personales.

4. Principios Rectores.

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 4 de 10	

- *Respeto por la dignidad: Todos los colaboradores tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso, discriminación y hostigamiento.*
- *Confidencialidad: Cualquier denuncia o investigación sobre acoso sexual se llevará a cabo bajo estricta confidencialidad. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.*
- *Debido proceso: Todas las partes involucradas tendrán derecho a ser escuchadas y a un proceso justo, tal como lo establece la ley.*
- *No represalias: Ningún colaborador que denuncie, sea testigo o participe en el proceso de denuncia de acoso sexual será objeto de represalias.*
- *Estabilidad laboral: Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.*

5. Responsabilidades.

- *De la empresa: La empresa se compromete a tomar medidas preventivas y correctivas para evitar cualquier situación de acoso sexual, incluyendo capacitaciones periódicas y campañas de sensibilización.*

Igualmente, Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 5 de 10	

de su ámbito de competencia, Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

La empresa también se compromete a Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación y remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

- *De los colaboradores: Todos los colaboradores tienen la obligación de reportar cualquier situación de acoso sexual que presencien o de la que sean víctimas, y deben colaborar con cualquier investigación interna.*
- *Del Comité de Convivencia Laboral: El comité será responsable de recibir, investigar y gestionar las denuncias de acoso sexual en la empresa, cumpliendo con los tiempos y procedimientos establecidos en la ley.*

6. Procedimiento para Denunciar Acoso Sexual.

- *Recepción de la denuncia: Cualquier colaborador puede presentar una denuncia de acoso sexual de manera confidencial ante el Comité de Convivencia Laboral, directamente con el área de Recursos Humanos, o a través de los canales designados para este fin (correo electrónico, buzón de sugerencias, etc.).*
- *Investigación: Una vez recibida la denuncia, se procederá a realizar una investigación interna en un plazo no mayor a 3 días laborales, siguiendo los principios de confidencialidad y debido proceso.*
- *Medidas provisionales: Si es necesario, se podrán implementar medidas temporales para proteger a la persona denunciante durante el proceso de investigación.*
- *Sanciones: En caso de comprobarse el acoso sexual, se aplicarán las sanciones pertinentes, que pueden ir desde amonestaciones, suspensión o*

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 6 de 10	

terminación del contrato, de acuerdo con la gravedad de los hechos y lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

7. Capacitación y Sensibilización

La empresa se compromete a realizar campañas de sensibilización y capacitaciones periódicas sobre la prevención y atención del acoso sexual en el lugar de trabajo, cumpliendo con las exigencias de la Ley 2365 de 2024.

8. Actualización de la Política

Esta política será revisada y actualizada de manera periódica, según lo requieran las modificaciones legales o necesidades organizacionales.

9. Sanciones Internas

El incumplimiento de esta política por parte de cualquier colaborador será considerado una falta grave y podrá acarrear sanciones que incluyen desde amonestaciones hasta la terminación del contrato laboral, de acuerdo con la normativa interna y las leyes vigentes.

POLÍTICA DE ENFOQUE DIFERENCIAL Y EQUIDAD DE GÉNERO

INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. como empresa comprometida con los Derechos Humanos y los principios de la igualdad y el respeto, incluye como elemento fundamental de su Cultura Organizacional la Equidad de Género, orientando sus Procesos bajo una política que busca garantizar:

- 1. La selección y contratación de personal sin sesgos de género, sino basados en perfiles de cargo y competencias de los candidatos.*
- 2. La participación de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos, en los diferentes comités y espacios de cooperación y toma de decisiones.*

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 7 de 10	

3. *Una política de salarios y condiciones laborales justas para todos sus empleados independiente de su género.*
4. *La implementación de programas para la promoción de un ambiente y cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación y de acoso laboral o sexual, a través del trato justo e igualitario que respeta la diversidad de género.*
5. *Oportunidades de capacitación, reconocimiento, desarrollo y plan carrera sin sesgos de género.*
6. *La implementación de programas que permitan la conciliación entre la vida personal y laboral.*
7. *La protección de todos los derechos de sus trabajadores, así como los mecanismos efectivos para tramitar denuncias en caso de que dichos derechos no sean respetados.*
8. *El rechazo a todo tipo de violencia de género, tomando las medidas necesarias para prevenir y proteger contra este tipo de violencia en todas sus formas.*
9. *Comunicaciones oficiales de la empresa empleando un lenguaje inclusivo y respetuoso de todas las identidades de género. La empresa evitará el uso de términos genéricos masculinos para referirse a grupos mixtos y utilizará formas de expresión que no refuercen estereotipos de género. Así mismo, procurará en sus materiales visuales y de marketing, incluir una representación equitativa de todas las identidades de género; evitando la sobreexplotación de estereotipos de género.*

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PARA SALVAGUARDAR LA EQUIDAD DE GENERO.

- a. *Conformación de un Comité de Convivencia Laboral, de carácter bipartito, a través del cual se definan e implementen las acciones derivadas de la presente política.*

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		    
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 8 de 10	

b. *Realizar actividades de sensibilización sobre equidad de género dirigidos a líderes de la compañía y a los trabajadores, con la finalidad de prevenir que se incurra en prácticas discriminatorias, y se respalde la dignidad e integridad de los trabajadores.*

c. *Efectuar vigilancia y seguimiento periódico de conductas que atenten contra la equidad de género, garantizando la confidencialidad de la información.*

d. *Desarrollo de actividades que fomenten el apoyo social y la integración entre todos los trabajadores.*

e. *Se adoptarán las medidas correctivas en relación con las situaciones de equidad de género para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores.*

f. *Brindar orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a los trabajadores que hayan presentado queja por situaciones de vulneración de la equidad de género.*

g. *Identificar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores a través de la aplicación del instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosocial.*

Todos los trabajadores deberán apoyar y participar en el desarrollo de las actividades que sean definidas en el marco de la presente política, como muestra de su compromiso con la promoción de un ambiente de trabajo sano y el desarrollo de unas relaciones sociales positivas en el entorno laboral.

LINEAMIENTOS GENERALES DE COMPORTAMIENTO

Todos los trabajadores de **INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S** deben mantener una conducta honorable y profesional en el desarrollo de sus actividades

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN						
	ICC-DG-10	Versión 6					
	Abril 2025	Página 9 de 10					

y, por lo tanto, a continuación, se describen algunos lineamientos de comportamiento y actuación sobre los cuales los trabajadores deben basar su conducta:

TRATO JUSTO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN:

Respetar y valorar la identidad y diferencias de las personas

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES DE ICC SAS:

- *Cumplir con las obligaciones legales vigentes y aquellas otras generadas en el manual de convivencia laboral.*
- *Conocer y aplicar en sus relaciones los lineamientos previstos en la presente política.*
- *Señalar los aspectos de esta política cuya interpretación o aplicación no sea lo suficientemente clara.*
- *involucrarse real y efectivamente en cada una de las pautas señaladas en la presente política que regirán obligatoriamente en ICC SAS*
- *Reportar violaciones o infracciones a la presente política de lo cual tengan conocimiento.*

INCUMPLIMIENTO:

*El incumplimiento a la presente política constituye una falta grave a las obligaciones laborales del trabajador de conformidad con lo establecido por los numerales 4° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y por lo mismo, **INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S** podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes o cualquier decisión legal, previa garantía del debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.*

	POLITICA PREVENTIVA DE ACOSO LABORAL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN		    
	ICC-DG-10	Versión 6	
	Abril 2025	Página 10 de 10	

Esta política se aprueba y será divulgada a todos los colaboradores de la organización, velando por su cumplimiento.

REV 7 –ENERO 2025



ÁLVARO PAIPILLA MARTÍNEZ
Gerente

- **Control de cambios:**

Versión	Fecha	Descripción
2	Octubre 2021	Actualización marca ICONTEC
3	Octubre de 2022	Actualización logo IQNET.
4	Enero de 2024	Se actualiza política y se realiza la inclusión género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral
5	Enero de 2025	Se actualiza política y se realiza la inclusión de aspectos de acoso sexual laboral, además del cambio del título
6	Abril 2025	Eliminación del Logo RUC®, y actualización código NORSOK ICONTEC.

REV 7 –ENERO 2025
VB. COCOLAB