

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Código:	DOC-DE-03
			Versión:	4
			Página:	1 de 1

DECLARACIÓN

Para Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS el capital humano es lo más importante, por lo tanto, su objetivo principal es prevenir las conductas de acoso laboral y tomar acciones efectivas para proteger la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.

Así mismo Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS se apoya en toda la reglamentación legal que busca impedir conductas como: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y/o desprotección laboral, para trabajar contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas con el Sistema Integrado de Gestión que desarrolla.

Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS cuenta con un Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) que se encargará no solo de investigar y tratar en el marco de sus obligaciones legales los presuntos casos de acoso laboral; sino de liderar actividades en pro de mejorar las relaciones sociales en el trabajo.

ALCANCE

Esta Política se aplicará de manera que proteja a todas las partes que intervienen en nuestra operación: empleados, clientes, contratistas, proveedores, directivos, pasantes, aprendices, visitantes y terceros que interactúen en actividades relacionadas con la organización. Así como las demás partes interesadas y en todas las modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, trabajo remoto, en casa o actividades externas (eventos, capacitaciones, viajes de trabajo, etc.)

PRINCIPIOS RECTORES

1. Respeto por la dignidad humana.
2. Ambiente laboral seguro y saludable.
3. Cero tolerancias frente al acoso laboral y discriminación.
4. Debido proceso y al derecho de defensa.
5. Celeridad y eficacia en la atención.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Código:	DOC-DE-03
			Versión:	4
			Página:	1 de 1

6. Participación y corresponsabilidad.

COMPROMISOS

Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS reconoce con total libertad la diversidad cultural, de creencias religiosas, posiciones políticas, orientación o preferencia sexual, procedencia étnica, entre otras. Siendo conscientes que, en todos los casos, el acoso laboral menoscaba los compromisos de la empresa con la excelencia, el respeto y el mérito de todas las personas. Para evitar las conductas de acoso laboral Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS cumplirá con los siguientes compromisos:

- Desarrollar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas
- Garantizar la conformación y cumplimiento de las funciones del comité de convivencia laboral
- Garantizar la socialización del protocolo de prevención y atención del acoso laboral establecido por el comité de convivencia
- Fomentar el respeto en las relaciones de trabajo.
- No permitir ningún comportamiento que genere hostigamiento, coerción o alteración a los trabajadores, que incluya conductas amenazantes, abusivas, intimidantes o explotadoras.
- Favorecer los espacios de comunicación, participación y consulta teniendo en cuenta y respetando las ideas de cada uno de los trabajadores.
- Sensibilizar y capacitar sobre acoso laboral al personal de la organización.
- Garantizar la difusión y cumplimiento de la política

RESPONSABILIDADES

Responsabilidades del Empleador

- Implementar políticas, protocolos y programas de prevención del acoso laboral.
- Garantizar canales de denuncia accesibles, confidenciales y libres de represalias.
- Asignar recursos financieros, técnicos y humanos suficientes para la gestión del acoso laboral.
- Asegurar que las quejas sean tramitadas dentro de los tiempos establecidos por la ley.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Código:	DOC-DE-03
			Versión:	4
			Página:	1 de 1

- Adoptar medidas inmediatas de protección para las víctimas y testigos, cuando la situación lo amerite.
- Realizar investigaciones disciplinarias o contractuales cuando haya mérito y aplicar sanciones correspondientes al reglamento interno de trabajo.
- Incluir el acoso laboral como riesgo psicosocial en el SG-SST y en la matriz de peligros.
- Promover espacios de formación, sensibilización y participación para prevenir y erradicar el acoso laboral.
- Establecer canales de atención para las víctimas en crisis con la articulación de la ARL

Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)

De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, el Comité tendrá funciones preventivas y pedagógicas, entre ellas:

- Promover actividades de formación y sensibilización en prevención del acoso laboral.
- Recomendar a la Alta Dirección medidas para mejorar el clima organizacional.
- Apoyar la identificación de factores de riesgo psicosocial
- Orientar a los trabajadores sobre los canales adecuados para denunciar.
- Cumplir con los tiempos establecidos por la normatividad vigente para el proceso preventivo y el trámite de las quejas por acoso laboral (**recepción, análisis, trámite y recomendaciones**).
- Remitir oportunamente a la Alta Dirección y/o Gestión Humana los casos que excedan su alcance preventivo.

Trabajadores, Contratistas y demás partes interesadas

- Mantener conductas de respeto y colaboración.
- No incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral.
- Denunciar oportunamente cualquier situación de acoso laboral a través de los canales establecidos.

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL		Código:	DOC-DE-03
			Versión:	4
			Página:	1 de 1

VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

Esta política será revisada y actualizada anualmente, o cuando exista nueva normativa, jurisprudencia o directriz que así lo exija. Hace parte integral del SG-SST y del Código de Ética de la empresa.

INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS sancionará el incumplimiento a esta política conforme al reglamento interno de trabajo y a la normatividad vigente aplicable



Jessica Lopez Cifuentes
Representante legal

FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE REVISIÓN
30-07-2017	20-09-2025