	POLÍTICA INTEGRAL INCLUSIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN: 01	GS-PT-06
		FECHA DE APROBACIÓN: 29-04-2025	
		PAGINA	1 de 2

POLÍTICA INTEGRAL INCLUSIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL


COMULCLAVER en pro de generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos sus trabajadores, quienes, tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y/o conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Rechaza toda conducta que pueda tipificarse como acoso laboral, estableciendo la presente política como mecanismo de compromiso de la empresa, a fin de implementar actividades y estrategias que permitan generar, una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la intimidad, la honra y la salud mental; Contando con la participación de las partes interesadas.

COMULCLAVER se compromete en la prevención, intervención y mitigación de cualquier modalidad de acoso laboral, prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, defendiendo el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo.

Para ello se dispone de mecanismos que contribuyen a la prevención:

- Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, tendrá una extensión de sus funciones hacia el enfoque de género y equidad, asegurando siempre que estará conformado mínimo por un representante del género femenino y un representante del género masculino. Con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual, violencia de género o inequidad laboral. Contará con respaldo gerencial para garantizar decisiones efectivas, salvaguardar la información que sea recolectada, dando trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral, según lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 (Art. 14), Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012 y Ley 2365 de 2024.
- El comité de convivencia laboral es el canal designado para presentar denuncias de manera confidencial en donde se debe informar de incidentes de discriminación, violencia de género, acoso laboral y/o acoso sexual de manera segura. El comité a través de la equidad dará un trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada trabajador, con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación.

	POLÍTICA INTEGRAL INCLUSIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	VERSIÓN: 01	GS-PT-06
		FECHA DE APROBACIÓN: 29-04-2025	
		PAGINA	2 de 2

- Se implementarán acciones de intervención y control frente a factores de riesgo psicosocial identificados como prioritarios que afecten la armonía laboral, que fomenten una cultura de violencia, inequidad y/o violencia de género, orientándolas a promover un ambiente laboral inclusivo, equitativo, digno y en armonía, protegiendo la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- Los líderes de las distintas áreas de la empresa ya sean jefes inmediatos o mediatos, promoverán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento y fomentarán un clima laboral respetuoso, basado en las buenas prácticas organizacionales y valores de respeto mutuo.
- Se promoverá la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que generan violencia en el trabajo.
- Desarrollar un plan de formación y educación, que incluya a todos los trabajadores en temas de prevención de cualquier situación de acoso laboral, ya que redundará en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva.

La presente política cubre las conductas en las que estén involucradas las personas durante el horario laboral o en las instalaciones de la empresa. Esto incluye también espacios digitales, como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales. También abarca los viajes, misiones, eventos externos o conferencias relacionadas con el trabajo.

El incumplimiento de esta política será considerado una falta disciplinaria y será sancionado de acuerdo con la gravedad del caso con llamado de atención, suspensión del contrato de trabajo o la terminación del contrato con justa causa.



LAURA VANESSA PICO RUIZ
Representante Legal