

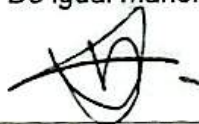
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: IS-SST-P-02
	POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y PREVENCIÓN SEXUAL	Versión: 1
		Vigencia: 2026
		Página 1 de 1

POLÍTICA ACOSO LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Integrím SAS, En su compromiso por preservar la salud integral de todos sus colaboradores y clientes, dispone mediante acto directivo el cumplimiento de la normativa legal con relación al acoso laboral y de la ley 2365 de 2024 medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Por lo anterior dispone los medios para salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite e intervención oportuna a las quejas que se radiquen a través del comité de convivencia laboral, fijando unos principios de conducta, que han de ser cumplidos por todos los miembros de Integrím SAS. Los cuales son:

1. Favorecer los espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del Talento humano y socialización de ruta de atención de acoso laboral y sexual.
2. La Gerencia se compromete a no interferir en el ejercicio de los derechos del personal en relación con sus creencias o prácticas religiosas, la raza, Género, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
3. No se permite ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable.
4. Velar por el cumplimiento de los valores corporativos y de garantías de protección.
5. Velar por la víctima asegurando el 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
6. Favorecer espacios a las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano
7. Brindar medidas de garantías:
 - Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
 - Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
 - Pedir traslado del área de trabajo.
 - Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
 - Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
 - Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
 - Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
 - Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la empresa lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.



**REPRESENTANTE LEGAL
INTEGRÍM SAS**