

	CONVIVAMOS ABISAMBRA & COMPAÑIA LTDA.	Código: SST-PO-003
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Fecha Actualización: 27 de febrero del 2026
		Versión: 06
		Página: 1 de 1

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

CONVIVAMOS ABISAMBRA & CÍA. LTDA., con Nit. 800.121.373 – 3, es consciente de la importancia de establecer medidas para la prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual durante el desarrollo de actividades laborales y dando cumplimiento a lo establecido en las siguientes normas:

- **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"
- **Decreto 1072 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"
- **Resolución 0312 de 2019** "Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST"
- **Ley 2365 de 2024** "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Por lo anterior CONVIVAMOS ABISAMBRA & CÍA. LTDA., y a fin de generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para todos los trabajadores en términos de protección a la intimidad, honra, la salud mental y la libertad de todos y cada uno de ellos, se compromete a:

- Generar entornos de trabajo libres de toda forma de acoso laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, dentro de los cuales se encuentran: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.
- Generar entornos de trabajo libres de toda forma de acoso sexual de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, dentro de los cuales se encuentran, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica.
- Establecer actividades de prevención tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, garantizando los derechos de las víctimas y brindando garantías de no repetición frente al acoso laboral y acoso sexual dentro de la empresa.
- No permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo.
- Establecer protocolos y rutas de atención contra el acoso laboral y el acoso sexual, que se presenten durante las actividades laborales, de manera Anónimos o Confidenciales así mismo, establecerá mecanismos de denuncia de conductas que constituyan actos de acoso laboral y acoso sexual.
- A informar a la víctima de acoso sexual 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
- A abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de re victimización.
- Permitir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral a fin de analizar de forma confidencial los casos o asuntos que puedan tipificarse como conductas de acoso laboral y acoso sexual y en cuales sea necesario desarrollar compromisos para subsanar o corregir tal situación.

Todos los trabajadores de CONVIVAMOS ABISAMBRA & CÍA. LTDA., independientemente de su forma de contratación están en la obligación de tener comportamientos adecuados, saludables, de respeto y honestidad con sus demás compañeros de trabajo y personal externo (clientes, proveedores o contratistas) de la empresa, todo en pro de la prevención de conductas de acoso laboral y acoso sexual.

El no cumplimiento de esta política será considerada como falta grave y como tal será manejada de acuerdo a lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.



Carlos Enrique Abisambra Montealegre
Representante Legal
Fecha: 27 de febrero del 2026

Elaborado por: Alejandra Díaz Fajardo Analista SST	Revisado por: Luis Ibagué Mesa Jefe de Recursos Humanos	Aprobado por: Carlos Enrique Abisambra Montealegre Gerente General
---	--	---