

	POLÍTICA DE ACOSO LABORAL	PO – GI - 03
		Versión: 3
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	05/05/2025

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

EQUITERRA S.A.S. busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas que hacen parte de la organización. Por lo tanto, promueve un entorno laboral libre de acoso, discriminación y cualquier forma de exclusión, fomentando la participación activa de los trabajadores en el cumplimiento de esta responsabilidad compartida.

Todos los colaboradores tienen derecho a desempeñarse en un espacio libre de hostigamiento, coerción, violencia o conductas que vulneren su dignidad. EQUITERRA S.A.S. reconoce y respeta la diversidad de su talento humano, garantizando igualdad de oportunidades sin distinción de género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, edad, discapacidad, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal.

La organización se compromete a prevenir y erradicar el acoso laboral en todas sus modalidades y formas, sin importar quién sea la víctima o el ofensor, ni su posición jerárquica. Los líderes de cada área tendrán la responsabilidad de promover una cultura de respeto, inclusión y diversidad, así como de actuar frente a cualquier manifestación de hostigamiento o exclusión.

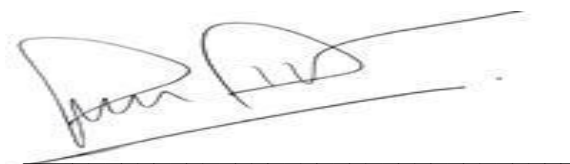
Dentro de las modalidades de acoso laboral se reconocen: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, acoso sexual y violencia de género contra mujeres y personas LGBTIQ+.

EQUITERRA S.A.S. rechaza todas estas conductas y velará por la implementación de un plan integral de prevención y atención frente a ellas, con la colaboración de todo su personal.

La compañía integrará medidas preventivas y correctivas dentro de sus Sistemas de Gestión, fortaleciendo la promoción de un ambiente inclusivo, respetuoso y equitativo, donde se reconozca el valor de la diversidad como un pilar de desarrollo organizacional.

Cualquier persona que incurra en comportamientos de hostigamiento, discriminación o acoso será sujeta a investigación bajo la normatividad vigente y los procedimientos internos, aplicando las medidas disciplinarias correspondientes en caso de comprobarse los hechos.

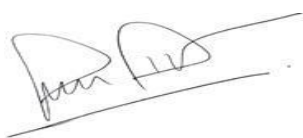
Comuníquese y cúmplase



JUSTO DE LA ESPRIELLA LÓPEZ
REPRESENTANTE LEGAL

	POLÍTICA DE ACOSO LABORAL		PO – GI - 03
			Versión: 3
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO		05/05/2025

GESTIÓN DEL CAMBIO		
VERSION	CAMBIO	FECHA
01	Creación del documento	09/04/2022
02	Modificación en las medidas responsabilidad en caso de acoso laboral	01/02/2024
03	Se revisa y ajusta política se alinea a lo establecido en el El Decreto 0405 de 2025	05/05/2025

CONTROL DE CAMBIO		
ELABORO	REVISÓD	APROBÓ
		
LÍDER SIG	ADMINISTRACIÓN	GERENCIA