



## **POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN A LA POBLACIÓN LGTBIQ+**

**SETIP INGENIERIA S.A.**, está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores, contratistas, aprendices, pasantes, proveedores y personas en proceso de selección. Implementa mecanismos que prevengan el acoso laboral, contando con la participación de la alta gerencia, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025.

De esta manera, nuestra empresa busca mantener un ambiente laboral sano, seguro y adecuado para el desarrollo de sus actividades, comprometiéndose a:

- Garantizar a los trabajadores un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración; con el compromiso de todos los líderes de la organización fomentando las buenas relaciones entre sí.
- Prevenir las conductas del acoso laboral y defender el derecho de todos los trabajadores (población de diversos grupos étnicos, raza, color, sexo, religión, opinión política, raza y LGTBIQ+) para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en el Sistema de Gestión, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- Asegurar respeto a la dignidad de la persona, rechazando el acoso laboral en todas sus modalidades, incluso cuando se trate de un solo acto grave, sin importar jerarquía o vínculo contractual.
- Facilitar acciones de prevención y sensibilización, que mejoren el clima laboral y la cultura preventiva, incrementando el bienestar y desempeño.
- Investigar cualquier conducta de hostigamiento conforme a la normatividad vigente, garantizando confidencialidad, respeto y protección contra represalias.
- Crear y operar el Comité de Convivencia Laboral conforme a la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 y la Resolución 3461 de 2025.
- Publicar y difundir esta política para garantizar su correcta implementación.

El objetivo de esta política, así mismo, es promover y mantener ambientes de trabajo armoniosos y libres de acoso sexual, violencia de género y discriminación contra la población de diversos grupos étnicos, *raza, color, sexo, religión, opinión política* y **LGTBIQ+**, en todas las instalaciones y lugares de trabajo, mediante la sensibilización y promoción de buenas prácticas de comportamiento social, con el fin de garantizar espacios de trabajo seguros.

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores, pasantes, aprendices y personas en proceso de selección, en la prevención del acoso laboral, sexual, violencia de género y discriminación, garantizando ambientes saludables y relaciones sociales adecuadas.

Entre las responsabilidades de la dirección está proveer recursos y herramientas para implementar acciones de prevención y control de riesgos psicosociales, participar activamente en el diseño e implementación de alternativas para controlar riesgos y medidas de protección inmediatas (ej. acompañamiento psicológico, teletrabajo, traslado de área, ajustes de jornada), articular la política con el SIG y coordinar con la ARL el apoyo en primeros auxilios emocionales y acompañamiento especializado.

**SETIP INGENIERIA S.A.**, adopta una política de cero tolerancias hacia el acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación. Las faltas leves serán gestionadas ante el Comité de Convivencia Laboral. Las faltas graves se adelantarán mediante proceso disciplinario por parte de Talento Humano, pudiendo resultar en sanciones o terminación del contrato. Se aplicará la normatividad vigente incluso en casos de un solo acto grave.

#### **Atención a solicitudes, peticiones, quejas, reclamos e inquietudes:**

La compañía tiene una línea de quejas independiente donde los empleados, directivos, contratistas, proveedores y pasantes pueden escalar e informar incidentes de acoso laboral. Además, **SETIP INGENIERIA S.A.**, cuenta con el comité de convivencia laboral, regulado por la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, responsable de resolver conflictos y activar rutas de atención, las cuales son: recepción → análisis → escucha individual → acuerdos → seguimiento.

Se garantiza que todas las quejas de acoso serán tratadas con confidencialidad y que se otorgará protección contra represalias, es decir que nadie será victimizado por hacer una de tales quejas. Cualquier violación de esta Política puede resultar en acción disciplinaria, incluyendo la terminación del empleo o servicio.

En materia de acoso laboral podrán acudir a los canales de atención establecidos por el comité de convivencia laboral, correo electrónico: [comite.convivencia@setipingenieria.com](mailto:comite.convivencia@setipingenieria.com)

Firmada, actualizada y publicada en Bogotá D.C. a los 22 días del mes de abril de 2026.

  
**FRANCISCO ARAGÓN ALEGRÍA**  
**REPRESENTANTE LEGAL**

GEST-O-002  
POLÍTICA Vr 04  
Revisión: 22 de abril de 2026  
Actualización: 22 de abril de 2026