








# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

## 1. INFORMACIÓN EMPRESARIAL

La empresa IT CERTIFICA - INSPECCIONES TÉCNICAS Y CERTIFICACIONES S.A.S, identificada con NIT 900576858, tiene como objeto social brindar servicios de inspección para garantizar la seguridad, eficiencia energética y cumplimiento normativo de las instalaciones, desarrollando actividades en el sector económico de consultoría de gestión. Con sede principal Sogamoso, Boyacá, nuestra organización se compromete a garantizar un entorno laboral respetuoso, justo y libre de acoso laboral.

## 2. NORMATIVA

Esta política se basa en la legislación colombiana vigente, incluyendo:

-  Ley 1010 de 2006: Prevención y sanciones del acoso laboral.
-  Ley 1257 de 2008: Normas sobre violencia y discriminación contra las mujeres.
-  Resoluciones 652 y 1356 de 2012: Creación y funcionamiento de comités de convivencia laboral.
-  Resolución 2646 de 2008: Factores de riesgo psicosocial.
-  Ley 599 de 2000 y el Código Sustantivo del Trabajo.

## 3. OBJETO

Promover un ambiente laboral armónico mediante la aplicación efectiva de medidas para prevenir, atender y mitigar el acoso laboral, garantizando condiciones de trabajo dignas y respetuosas para todos los funcionarios de IT CERTIFICA SAS.

## 4. ALCANCE Y APLICABILIDAD

Esta política aplica a todos los funcionarios de IT CERTIFICA SAS, sin distinción de jerarquía, tipo de contrato o ubicación geográfica. Incluye contratistas, proveedores y otras partes interesadas que interactúen en las instalaciones de la empresa o representen al Organismo de Inspección.



## 5. GARANTÍA DE APLICACIÓN

Se implementará la batería de riesgo psicosocial (Resolución 2646 de 2008) periódicamente de acuerdo a sus resultados, para identificar factores de riesgo y establecer acciones preventivas y correctivas, promoviendo el bienestar de los empleados y la armonización de su vida laboral.

## 6. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA EN LA JORNADA LABORAL

Durante la jornada laboral, se adoptan mecanismos preventivos como capacitaciones, evaluaciones periódicas de clima laboral y mediaciones oportunas para mitigar conductas que puedan constituir acoso.




## 7. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA EN DÍAS DE DESCANSO LEGAL

La política se extiende a los días de descanso obligatorios, previniendo conductas de acoso a través de comunicaciones digitales u otras interacciones relacionadas con la organización.

## 8. RECLAMOS

Los funcionarios podrán presentar sus quejas ante el Comité de Convivencia Laboral o al responsable designado para tal efecto, quien deberá tramitar y resolver la queja en un plazo no mayor 15 días hábiles.

Estos reclamos, es posible realizarlos mediante:

-  Comunicación escrita dirigida a IT CERTIFICA SAS o a COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL en puntos de recepción de información: Calle 17 N° 9ª - 33. Sogamoso – Boyacá; Cra 6 N° 47ª-40 Local 028 en Tunja – Boyacá; Carrera 80 No 39-159 Centro ejecutivo Nutibara de la ciudad de Medellín-Antioquia.
-  Diligenciamiento del formato *ITC-FO-QL “Quejas acoso laboral / riesgos o situaciones de imparcialidad”* el cual puede ser radicado en los puntos de recepción de información o en el correo electrónico.
-  Comunicación por medio de Correo electrónico [covivenciaitcertifica@gmail.com](mailto:covivenciaitcertifica@gmail.com)

El trámite será confidencial, respetuoso y oportuno y se realizara de acuerdo a lo establecido en el documento interno *ITC-PD-AL “Procedimiento conciliatorio y efectivo para prevenir el acoso laboral”* el cual es socializado y puede ser consultado por cualquier funcionario en los medios informados para tal fin.





## 9. GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

La información obtenida a través de medios tecnológicos (correos corporativos, CCTV, redes sociales) se usará exclusivamente para garantizar el cumplimiento de esta política, respetando la privacidad de los funcionarios y acogiendo las directrices establecidas en la *ITC-DO-MT “Política de medios tecnológicos”*, la cual se puede consultar en los canales de información dispuestos por el Organismo de Inspección tales como la página web en el sitio <http://itcertifica.com/sitio/>.





## 10. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Se consideran modalidades de acoso laboral:



-  Maltrato verbal o físico.
-  Intimidación y amenazas.
-  Discriminación.
-  Exclusión injustificada de actividades laborales.

### 10.1. Conductas constitutivas de acoso laboral




Ejemplos incluyen:

-  Descalificar el trabajo de un empleado en público.
-  Imponer tareas humillantes o ajenas a sus funciones.

### 10.2. Conductas que no constituyen acoso laboral



-  Exigencias justificadas de cumplimiento de metas.
-  Críticas constructivas relacionadas con el desempeño laboral.

### 10.3. Mecanismos de prevención y solución

-  Capacitación en resolución de conflictos.
-  Promoción de apoyo social.
-  Conformación de un Comité de Convivencia Laboral efectivo.

### 10.4. Sujetos de la acción disciplinaria

Incluye a:

-  Agresores identificados.
-  Colaboradores que toleren o encubran conductas de acoso.

## 11. TRABAJO EN CASA

Se garantizará el respeto y la aplicación de esta política, incluso en entornos de trabajo en casa por medio de la socialización, conocimiento y acceso a los procedimientos internos que se manejan para que todos los funcionarios conozcan cuales son conductas de acoso laboral y puedan dar a conocer sus situaciones ante el Comité de Convivencia Laboral y se desarrollen actividades en pro de la mitigación del acoso laboral.



## 12. TRABAJO REMOTO

Se promoverán mecanismos de comunicación claros para prevenir el acoso en plataformas digitales por medio de la socialización, conocimiento y acceso a los procedimientos internos que se manejan para que todos los funcionarios conozcan cuales son conductas de acoso laboral y puedan dar a conocer sus situaciones ante el Comité de Convivencia Laboral y se desarrollen actividades en pro de la mitigación del acoso laboral.

## 13. TELETRABAJO

Así como en los demás espacios, modalidades y contratos definidos por el Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS, el teletrabajo también incluirá medidas tecnológicas y capacitaciones para evitar conductas de acoso laboral, socializar, informar y permitir acceso a los procedimientos internos que se manejan para que todos los funcionarios puedan dar a conocer sus situaciones ante el Comité de Convivencia Laboral y se desarrollen actividades en pro de la mitigación del acoso laboral.

## 14. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

La presente política de prevención y atención de discriminación de acoso laboral rige a partir de su firma y complementa las políticas asociadas, con vigencia indefinida.

Cualquier cambio sustancial en la política de prevención y atención de discriminación de acoso laboral, se comunicará de forma oportuna a funcionarios, contratistas y demás partes interesadas de los medios habituales de contacto y/o a través de la página web <http://itcertifica.com/sitio>.

Toda la información mencionada en la presente política, se puede ampliar por medio del documento ITC-PD-AL "Procedimiento conciliatorio y efectivo para prevenir el acoso laboral" el cual se puede consultar en los mismos sitios mencionados previamente.

### JUSTIFICACIÓN LEGAL

Cumplimos con la legislación colombiana vigente: Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Resoluciones 652, 1356 y 2646, Ley 599 de 2000, Código Sustantivo del Trabajo y Circular 026.

---

**Ing. LEIDY JOHANA AGUILAR CORREDOR**  
**GERENTE**

Entrada en vigencia: 2025-01-02