

IMSERCOL SAS mantiene un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de violencia y discriminación, que protege la dignidad, la intimidad, la honra y la salud mental de las personas, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025. Se rige por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, igualdad y no discriminación, enfoque de género y corresponsabilidad.

1. **Conductas que no se toleran:** el acoso laboral (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento del trabajo, inequidad y desprotección laboral), el acoso sexual, la violencia por razones de género y la discriminación, incluso cuando se cometan por medios digitales.
2. **Lo que no es acoso laboral:** el ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria con debido proceso, las órdenes e instrucciones razonables, las evaluaciones y la exigencia de cumplir las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y del reglamento.
3. **Compromisos de todas las personas:** tratar con cortesía y respeto a todos, resolver los conflictos con comunicación asertiva, manifestar oportunamente su desaprobación ante una conducta ofensiva, presentar sus quejas de buena fe sin temor a represalias y guardar reserva de los casos.
4. **Comité de Convivencia Laboral:** Se conformará de acuerdo con lo establecido en la Resolución 3461 de 2025. El Comité ejercerá funciones preventivas, orientadoras, conciliadoras y canalizadoras frente a situaciones que puedan constituir acoso laboral, dentro del marco de sus competencias. Recibirá y tramitará las quejas, escuchará individualmente a las partes, promoverá espacios de diálogo, formulará compromisos y planes de mejora, realizará seguimiento y emitirá las recomendaciones correspondientes, garantizando en todo momento la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y debido proceso. El Comité no determina si jurídicamente existe acoso laboral. Cuando no se logre un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, informará a la alta dirección, cerrará el caso y orientará al trabajador sobre las acciones que pueda ejercer ante las autoridades competentes.
5. **Quejas por acoso laboral:** se presentan por escrito, en el formato designado por la empresa, ante el Comité de Convivencia Laboral o al correo gerencia@imsercol.com. El procedimiento preventivo se adelanta en los plazos de la Resolución 3461 de 2025 y no supera los 65 días calendario desde la queja.
6. **Acoso sexual y violencia por razones de género:** el Comité no conoce de estos casos, porque no son conciliables. Las quejas se presentan ante la gerencia, por el correo gerencia@imsercol.com o el teléfono 3218573684, y se tramitan conforme a la Ley 2365 de 2024: se adoptan de inmediato las medidas de protección necesarias, se investiga con debido proceso y confidencialidad y, cuando corresponda, se informa a las autoridades competentes.

 IMSERCOL Servicios de Inspección y Mantenimientos de Colombia	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Código: GA-DP-04 Versión: 05 Fecha: 30/09/2026
--	---	---

7. **Garantías y sanciones:** nadie puede ser objeto de represalias por presentar una queja de buena fe. El incumplimiento genera las sanciones previstas en la ley y en los capítulos XIV y XV del Reglamento Interno de Trabajo, y la terminación de los contratos con terceros cuando corresponda.

Aplica a todos los niveles de la organización, cualquiera que sea el tipo de contrato, y a contratistas, visitantes y demás personas que interactúen con el personal.

Se firma, y se publica a los 30 días del mes de septiembre del 2026.

Lina M. Castañeda León

LINA MARCELA CASTAÑEDA LEÓN

Representante Legal

IMSERCOL S.A.S.



IMSERCOL S.A.S.
 Servicios de Inspección y Mantenimientos de Colombia