NOVA SERVICIOS DE INGENEIRIA S.A.S, consciente de la importancia de brindar ambientes de trabajos armoniosos, en beneficio de la dignidad humana, la salud mental y el respeto por los derechos humanos por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, desarrolla actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en equipo, la diversidad, equidad e inclusión, y de la prevención y atención de situaciones de acoso laboral y sexual, violencia y discriminación basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

En consecuencia, NOVA SERVICIOS DE INGENIERIA S.A.S se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de los criterios establecidos en la ley 1010 del 2006 y demás requisitos legales aplicables con el propósito de identificar, analizar, atender y prevenir de forma directa o indirecta Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral. Para tal fin y en aras de la prevención de conductas de acoso laboral la Empresa fija las siguientes directrices:

- Implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Promover una cultura de respeto hacia las creencias religiosas, raza, género, orientación sexual y origen familiar dentro de los ambientes de trabajo.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando conductas de acoso laboral.
- Implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial.
- Dar trámite oportuno a las quejas, peticiones o reclamos que puedan aparecer en torno al acoso laboral.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el reglamento interno de trabajo.

La representante legal resuelve que la política sea difundida, entendida, implementada y mantenida en todos los niveles de la organización y demás partes interesadas

Jenny Rozo Rincón

JENNY MARCELA ROZO RINCON
Representante Legal

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	MODIFICACIONES	FECHA
01	Liberación del Documento	Julio 26 de 2018
02	Se revisa con la nueva gerente, se hacen ajustes a la redacción del documento	03 de febrero de 2020
03	Se realiza cambio en la codificación del documento en cuanto al tipo de documento y proceso de origen del mismo, según el nuevo procedimiento de control de documentos	15 de marzo de 2021
04	Se realiza revisión por parte de la gerencia y se mejora temas de redacción se incluyen las partes interesadas	12 de enero 2023
05	Se incluye en las directrices para acoso laboral y sexual, violencia y discriminación las basadas en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+.	10 de enero de 2024