

	<b>PROTOCOLO LGBTIQ+</b>	<b>CÓDIGO:GH-14</b>
		<b>VERSIÓN: 0</b>
		<b>FECHA:16/07/2024</b>

## 1. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es garantizar que ING INGENIERÍA S.A.S. ofrezca un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación para todas las personas, sin importar su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Este protocolo tiene como finalidad promover la igualdad de trato y oportunidades para la población LGBTIQ+, asegurando que todos los colaboradores se sientan valorados, apoyados y libres de acoso o discriminación.

## 2. ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todos los empleados de ING INGENIERÍA S.A.S., sin distinción de cargos, funciones, proveedores, contratistas, aprendices y cualquier persona que interactúe con la empresa, tanto dentro como fuera de las instalaciones de esta. Incluye la prestación de servicios de interventoría y consultoría de estudios y diseños en proyectos de ingeniería y arquitectura.

## 3. RESPONSABLE

**Jefe Administrativa:** Será responsable de la implementación, seguimiento y actualización del protocolo.

**Responsable de Diversidad e Inclusión:** Será el encargado de coordinar acciones específicas de inclusión para la población LGBTIQ+, así como de la sensibilización y capacitación continua.

**Colaboradores:** Todos los empleados son responsables de promover un ambiente inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.

## 4. DEFINICIONES

**LGBTIQ+:** Acrónimo que hace referencia a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer/Questioning y otras identidades de género y orientación sexual.

**Discriminación:** Cualquier acto que implique trato desigual o injusto hacia una persona o grupo, basado en su identidad de género, orientación sexual o expresión de género.

<b>Elaborado:</b> Jefe Administrativa		<b>Revisado y Aprobado:</b> Gerente General
--	--	--

	<b>PROTOCOLO LGBTIQ+</b>	<b>CÓDIGO: GH-14</b>
		<b>VERSIÓN: 0</b>
		<b>FECHA: 16/07/2024</b>

**Inclusión:** El proceso de crear un entorno en el que todas las personas sean tratadas con respeto, igualdad y sin prejuicios, promoviendo la participación activa de todas las identidades de género y orientaciones sexuales.

**Acoso:** Cualquier comportamiento verbal, físico o psicológico que sea intimidante, humillante, o que cree un ambiente hostil hacia una persona debido a su orientación sexual o identidad de género.

## 5. CONTENIDO

### 5.1. Declaración de Compromiso

ING INGENIERÍA S.A.S. está comprometido con la creación de un entorno laboral inclusivo donde todos los colaboradores, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a ser discriminados, acosados o excluidos. A través de este protocolo, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad, el respeto y la diversidad.

### 5.2. Declaración de No Discriminación

La empresa rechaza cualquier forma de discriminación, acoso o violencia hacia la población LGBTIQ+. Cualquier comportamiento discriminatorio será tratado de manera firme y con las medidas correctivas pertinentes. Las personas LGBTIQ+ son miembros valiosos de nuestro equipo y se les brindará el mismo respeto y trato a todos los demás colaboradores.

### 5.3. Políticas de Prevención

**O-PE-09 v2** Política Prevención Acoso Laboral.

**O-PE-14 v0** Política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

### 5.4. Confidencialidad y Privacidad

La información sobre la orientación sexual o identidad de género de los colaboradores será tratada con total confidencialidad y respeto. Ninguna información personal relacionada con la identidad de género o la orientación sexual será divulgada sin el consentimiento explícito del colaborador.

<b>Elaborado:</b> Jefe Administrativa	<b>Revisado y Aprobado:</b> Gerente General
--	--

	<b>PROTOCOLO LGBTIQ+</b>	<b>CÓDIGO: GH-14</b>
		<b>VERSIÓN: 0</b>
		<b>FECHA: 16/07/2024</b>

Además, se respetará la privacidad de todos los empleados, garantizando que sus datos personales solo sean utilizados con fines profesionales y dentro del marco legal establecido.

### 5.5. Uso del Nombre y Pronombres

Se respetará el derecho de todos los colaboradores a utilizar su nombre y pronombres de acuerdo con su identidad de género. ING INGENIERÍA S.A.S. asegurará que todas las comunicaciones y registros internos reflejen correctamente los nombres y pronombres elegidos por cada persona.

### 5.6. Capacitación y Sensibilización

ING INGENIERÍA S.A.S. implementará programas de capacitación y sensibilización para todos los empleados sobre temas de diversidad sexual y de género. Estos programas estarán orientados a:

Sensibilizar sobre la importancia de la inclusión.

Identificar y prevenir situaciones de discriminación y acoso.

Fomentar un ambiente de respeto mutuo y convivencia armónica.

### 5.7. Canales de Denuncia

Se habilitarán los siguientes canales para que cualquier persona que se sienta discriminada o acosada debido a su orientación sexual o identidad de género pueda denunciarlo de manera confidencial y sin temor a represalias:

**Canal directo:** A través del área de Recursos Humanos, ya sea en persona, correo electrónico o teléfono.

**Canal anónimo:** Se tiene habilitado el buzón de sugerencias físico y por correo electrónico, donde los colaboradores puedan realizar sus denuncias anónimas.

**Comité de Convivencia:** En caso de que el colaborador considere necesario, podrá presentar su queja ante este comité, que llevará a cabo un proceso de investigación, esta se presenta mediante el correo [comiteconvivencia@ingingenieria.com.co](mailto:comiteconvivencia@ingingenieria.com.co)

### 5.8. Medidas Disciplinarias

Cualquier conducta discriminatoria, ya sea verbal, física o psicológica, será investigada de manera rigurosa. Las sanciones por violar las políticas de inclusión pueden incluir:

<b>Elaborado:</b> Jefe Administrativa	<b>Revisado y Aprobado:</b> Gerente General
--	--

	<b>PROTOCOLO LGBTIQ+</b>	<b>CÓDIGO: GH-14</b>
		<b>VERSIÓN: 0</b>
		<b>FECHA: 16/07/2024</b>

Advertencias formales.

Suspensión temporal.

Despido, dependiendo de la gravedad del caso.

Las medidas disciplinarias se aplicarán sin excepción a cualquier empleado que incurra en prácticas discriminatorias, garantizando que todos los colaboradores tengan un entorno laboral seguro y respetuoso.

Se mantendrá un registro confidencial de todas las denuncias y casos tratados en el marco de este protocolo. Los registros serán utilizados únicamente para fines de gestión interna y seguimiento de las medidas adoptadas.

Además, se adjuntarán anexos con las normativas legales relacionadas con la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, y se garantizará que todos los colaboradores tengan acceso a ellos.

## 6. REGISTROS.

GH-20 F. Acta de Inducción al Cargo.

RIT- Reglamento Interno de Trabajo.

Circular 26 de 2003.

Circular 54 DE 2024.

<b>Elaborado:</b> Jefe Administrativa	<b>Revisado y Aprobado:</b> Gerente General
--	--