

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

INGENIERIA CONSTRUCCIONES Y EQUIPOS CONEQUIPOS ING. S.A.S., brinda a todo el personal, sin importar su forma de contratación, un ambiente libre de discriminación, intimidación o acoso donde el respeto es la base de todas nuestras relaciones. Para ello desarrolla sus directrices de igualdad laboral, equidad de género, desconexión laboral, prevención del acoso, selección, contratación, desvinculación, clima laboral y desarrollo comprometiéndose a:

- Partir de un marco de valores que identifica a nuestra organización como comunidad empresarial y desde la que podemos aportar valor a todos nuestros clientes. Estos son: Respeto, Confianza, Excelencia, Integridad, Compromiso e Innovación.
- Respetar plenamente el conjunto de principios y convenciones internacionales relativos a los derechos de los colaboradores, la protección contra el trabajo de los menores, la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ y otros temas de importancia. Dichos principios deben ser respetados por doquier, en todas las circunstancias y en todos los niveles. La dirección tomará las medidas adecuadas para asegurarse de ello. Los colaboradores que no respeten, de forma comprobada, los Principios de Gestión y Liderazgo en CONEQUIPOS ING S.A.S. no podrán ser mantenidos en su puesto y tendrán que abandonar la compañía.
- Prohibir expresamente y generar acciones de prevención en contra de cualquier forma de acoso laboral o sexual.
- Eliminar la discriminación por origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, economía o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazos, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo. Reglamentos internos tratarán explícitamente de los problemas de acoso y de discriminación con el fin de establecer la mejor prevención posible.
- Privilegiar el diálogo como la herramienta esencial para consensuar acuerdos. No patrocinamos los enfrentamientos o situaciones violentas.
- Realizar procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal transparentes. Promoviendo la igualdad laboral y de oportunidad entre mujeres y hombres. Cada nuevo colaborador es un miembro de pleno derecho con una responsabilidad personal en la manera en que coopera con los demás. Las personas que ingresan a la compañía son sometidas a un exhaustivo proceso de selección en el que se valoran las competencias técnicas y humanas, así como el ajuste de los candidatos a los valores y la cultura de la empresa. Seleccionamos personas apasionadas por su trabajo, con vocación de servicio, capacidad de aprendizaje, habilidades de liderazgo y adaptación al cambio; condiciones importantes para alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía, nuestros colaboradores son vinculados cumpliendo las normas legales vigentes.
- Ofrecer salarios competitivos sin sesgo de género de acuerdo a la capacidad financiera de la organización y las tendencias del mercado.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento de los objetivos, en pro del mejoramiento continuo de nuestros procesos y el recurso humano que hace parte fundamental de la organización, midiendo su eficacia a través del análisis y toma de decisiones.
- Respetar la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Las relaciones con los sindicatos deben respetar estrictamente las reglamentaciones nacionales, las prácticas locales y las recomendaciones internacionales.
- Aseguramos la constante formación para el desarrollo de competencias, cumplimiento de sus funciones, cuidado integral de la salud e integridad física de nuestros colaboradores, a través de los programas de formación internos y/o con el apoyo de nuestros aliados.
- Aportando a la construcción de entornos familiares saludables. Se promueve y garantiza el tiempo requerido para el descanso, licencias, permisos y vacaciones con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral, permitiendo la recuperación física y mental de los trabajadores (as). Esta desconexión laboral se extiende al uso de las tecnologías de información (TI) y tecnologías de las comunicaciones (TC), en el sentido de que a los (as) trabajadores (as) se les garantizará que, una vez finalizada su jornada laboral, no serán contactados por la organización a través de las mismas. Como mecanismo de atención frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, los (as) trabajadores (as) podrán acudir al Comité de Convivencia Laboral, el cual, mediante procedimiento documentado, dará trámite a la queja respectiva, agotando en primera instancia los medios alternativos de resolución de conflictos y haciendo seguimiento a los compromisos adquiridos por los intervinientes en el conflicto dará lugar a las acciones estipuladas en el reglamento interno de trabajo, estas directrices están reguladas por la Ley 2191 de 2022.
- Mantener un Plan Integral de Prevención del Acoso Sexual, con acciones de sensibilización, capacitación y protocolos de denuncia.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las víctimas, respetando el debido proceso de las personas investigadas.
- Promover la igualdad de género, equidad y transparencia en todos los procesos de selección, contratación, remuneración y desarrollo profesional.
- Involucrar al Comité de Convivencia Laboral y al Comité de Ética en la atención de casos, asegurando imparcialidad y seguimiento.


Dely Latorre Contreras
Representante Legal

Revisión febrero de 2026