

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-001
	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO DE TRABAJO		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	1

CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S., empresa que diseña, produce y comercializa soluciones de protección personal especializada con innovación, diseño personalizado, tecnología y calidad, promueve un entorno laboral **inclusivo, diverso, equitativo y respetuoso**, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y desarrollarse dentro de la organización.

La compañía reconoce que la **diversidad, la inclusión y la equidad de género** constituyen elementos fundamentales para el fortalecimiento de la cultura organizacional, el bienestar laboral y el desarrollo sostenible de la empresa.

En este sentido, la organización se compromete a garantizar un ambiente de trabajo **libre de discriminación, violencia, acoso laboral o acoso sexual**, respetando la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas.

2. Alcance

Esta política aplica a:

- Todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- Aspirantes y candidatos en procesos de selección.
- Contratistas, proveedores y terceros vinculados a la organización.
- Todas las actividades desarrolladas dentro o fuera de las instalaciones de la empresa cuando estén relacionadas con el trabajo.

3. Principios

La compañía orienta sus actuaciones bajo los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades: Garantizar que los procesos de selección, contratación, formación, evaluación y promoción se realicen con criterios objetivos basados en competencias, habilidades y desempeño.

No discriminación: La compañía prohíbe cualquier forma de discriminación por razones de:

- género
- identidad o expresión de género
- orientación sexual
- edad
- raza
- origen étnico
- discapacidad
- religión
- condición socioeconómica
- estado civil
- condición de salud
- cualquier otra condición protegida por la ley.

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-001
	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO DE TRABAJO		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	2

Respeto y dignidad humana: Promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la tolerancia y el reconocimiento de las diferencias.

Accesibilidad e inclusión: Garantizar condiciones laborales que faciliten la inclusión y participación de personas con discapacidad, mediante ajustes razonables cuando sea necesario.

Cultura organizacional inclusiva: Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo donde se valore la diversidad como un elemento que fortalece la innovación, el aprendizaje y el desarrollo organizacional.

4. Compromisos de la Organización

Para garantizar el cumplimiento de esta política, la compañía se compromete a:

1. Promover prácticas laborales que favorezcan la inclusión, diversidad y equidad de género.
2. Desarrollar programas de sensibilización y formación en respeto, diversidad y prevención de la discriminación.
3. Implementar acciones para prevenir y atender situaciones de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.
4. Garantizar procesos de selección y promoción transparentes y basados en mérito.
5. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
6. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para mejorar continuamente las prácticas de inclusión.

5. Responsabilidades

Alta Dirección: Liderar la implementación de esta política y garantizar la asignación de recursos para su cumplimiento.

Líderes de proceso: Promover un ambiente laboral respetuoso e inclusivo dentro de sus equipos de trabajo.

Gestión Humana: Implementar programas, estrategias y mecanismos que fortalezcan la inclusión y la diversidad en la organización.

Trabajadores: Contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación, reportando cualquier conducta contraria a esta política.

6. Procedimiento de Denuncia y Atención

La compañía dispone de **canales formales, confidenciales y accesibles** para que los trabajadores, contratistas o terceros puedan reportar situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier conducta contraria a esta política.

Las denuncias podrán presentarse a través de los siguientes **canales institucionales**:

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-001
	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO DE TRABAJO		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	3

- **Jefe inmediato**, quien deberá informar oportunamente al proceso de Gestión Humana para el respectivo trámite.
- **Proceso de Gestión Humana**, mediante comunicación directa o a través del correo institucional destinado para este fin: **migestionhumana@miguelcaballero.com**
- **Canales de denuncia establecidos por la compañía**, tales como buzones de quejas, correos electrónicos institucionales u otros mecanismos definidos por la organización.
- **Comité de Convivencia Laboral**, en los casos relacionados con posibles situaciones de acoso laboral, conforme a lo establecido en la **Ley 1010 de 2006**.

Todas las denuncias serán gestionadas bajo los principios de:

- **confidencialidad**
- **respeto por la dignidad de las personas**
- **imparcialidad**
- **debido proceso**
- **protección contra represalias**

La información suministrada será tratada de acuerdo con la **normativa de protección de datos personales vigente en Colombia (Ley 1581 de 2012)**.

- **Gestión de la Denuncia:** Una vez recibida la denuncia, se desarrollará el siguiente proceso:
- **Recepción y Registro:** La denuncia será registrada formalmente y se confirmará su recepción al denunciante.
- **Evaluación Inicial:** Se realizará una evaluación preliminar para determinar la naturaleza del caso y el procedimiento aplicable.
- **Investigación:** Se recopilarán las evidencias necesarias, incluyendo entrevistas a las partes involucradas y posibles testigos.
- **Decisión:** La compañía adoptará las medidas correspondientes de acuerdo con los resultados de la investigación y el marco normativo aplicable.
- **Seguimiento:** Se realizará seguimiento a las acciones implementadas para garantizar la resolución del caso y prevenir su repetición.

Confidencialidad y Protección de las Personas

La compañía garantizará que el proceso sea ágil, respetuoso y confidencial, protegiendo la intimidad, dignidad y seguridad de las personas involucradas.

Se adoptarán las medidas necesarias para **prevenir represalias contra quienes presenten denuncias de buena fe**, así como para proteger la salud física y mental de las presuntas víctimas.

7. Prevención

La compañía desarrollará acciones orientadas a prevenir conductas discriminatorias mediante:

- Capacitaciones
- Campañas de sensibilización

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-001
	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL ENTORNO DE TRABAJO		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	4

- Espacios de diálogo organizacional
- Programas de bienestar laboral
- Gestión del riesgo psicosocial.

8. Inclusión de Personas con Discapacidad

La compañía promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad, garantizando igualdad de oportunidades y adoptando ajustes razonables cuando sea necesario para facilitar su integración laboral.

Las decisiones laborales adoptadas por la compañía se basarán en criterios objetivos y legales, sin que la condición de discapacidad constituya motivo de discriminación.

9. Inclusión de la Comunidad LGBTQ+

En cumplimiento de las disposiciones del Ministerio del Trabajo y las circulares vigentes, la compañía promueve un entorno laboral seguro e inclusivo para las personas de la comunidad LGBTQ+, rechazando cualquier forma de violencia, discriminación o acoso basado en orientación sexual o identidad de género.

10. Marco Normativo

Esta política se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia
- Convenio 111 de la OIT sobre discriminación
- Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso
- Ley 1010 de 2006 (acoso laboral)
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1346 de 2009
- Ley 1618 de 2013
- Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales)
- Resolución 2646 de 2008 (riesgo psicosocial)
- Ley 2365 de 2024 (acoso sexual laboral)
- Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo
- Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo

11. Incumplimiento

El incumplimiento de esta política constituye una falta disciplinaria y podrá dar lugar a la aplicación de medidas conforme al **Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente**, garantizando el debido proceso.

Para constancia se firma el 17 de marzo de 2026 en la ciudad de Bogotá

Nancy Rodriguez
Representante Legal