

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-003
	PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	1

El acoso sexual constituye un fenómeno social de múltiples dimensiones que ha sido denunciado por diversas organizaciones e instituciones y confirmado por diferentes investigaciones, las cuales evidencian su existencia, extensión y gravedad dentro del entorno laboral.

Para **CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S.** (en adelante, “la Compañía”), es fundamental que todos sus colaboradores desarrollen sus actividades en un **ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual, violencia o discriminación.**

En este sentido, la Compañía reconoce que **toda persona tiene derecho al respeto de su dignidad humana**, así como a desempeñar sus funciones en un entorno laboral donde se garantice la igualdad de trato y oportunidades, sin que exista ningún tipo de conducta que vulnere sus derechos fundamentales.

Los colaboradores representan **el recurso más valioso de la organización**, ya que gracias a su talento, compromiso y esfuerzo la Compañía ha logrado consolidarse y mantenerse sostenible a lo largo del tiempo. Por esta razón, CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S., a través del área de **Gestión Humana**, pone a disposición de todos sus trabajadores la presente **Política de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y la Discriminación**, la cual deberá ser **conocida, comprendida y cumplida por todos los integrantes de la organización.**

La presente política se adopta en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en Colombia, especialmente las contenidas en:

- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 2365 de 2024
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo
- Circular 055 de 2024
- Demás normas concordantes que regulan la prevención, atención y sanción del acoso sexual y la discriminación en el ámbito laboral.

OBJETIVO

Establecer los **lineamientos, principios y procedimientos para la prevención, identificación, atención, investigación y sanción de situaciones de acoso sexual y/o discriminación**, así como el manejo adecuado de los casos que sean puestos en conocimiento de la Compañía por parte de:

- trabajadores
- agentes
- contratistas
- pasantes
- practicantes
- proveedores
- y demás personas que participen en el contexto laboral.

Esta política tiene como propósito **garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e incluyente**, donde todas las personas puedan desarrollar sus actividades en condiciones de dignidad, igualdad y respeto.

Asimismo, busca establecer mecanismos que permitan **prevenir, detectar oportunamente y gestionar de manera adecuada cualquier situación de acoso sexual o discriminación**, en cumplimiento del deber legal de protección de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral.

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-003
	PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	2

ALCANCE

La presente política aplica para:

- Todos los trabajadores de CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S.
- Contratistas y subcontratistas
- Pasantes y practicantes
- Proveedores
- Visitantes
- Cualquier persona que interactúe en el contexto laboral de la organización.

Las conductas descritas en esta política se consideran **inaceptables tanto dentro del lugar de trabajo como fuera de él cuando exista relación con la actividad laboral**, incluyendo:

- viajes de trabajo
- reuniones laborales
- capacitaciones
- eventos corporativos
- actividades sociales organizadas por la empresa
- comunicaciones laborales digitales.

PRINCIPIOS RECTORES

La aplicación de esta política se fundamenta en los siguientes principios:

Respeto y dignidad: Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente donde se respete su dignidad humana, su autonomía y su integridad.

Igualdad y no discriminación: Ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por motivos de sexo, género, orientación sexual, raza, etnia, religión, origen nacional, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley.

Consentimiento: Toda interacción de naturaleza personal o sexual debe estar basada en el consentimiento libre, informado y voluntario.

Tolerancia cero: La Compañía adopta una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y la discriminación.

Confidencialidad: Las denuncias serán tratadas con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de todas las personas involucradas.

Debido proceso: Todas las actuaciones se desarrollarán garantizando el derecho a la defensa y la presunción de inocencia.

No represalias: Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra quienes denuncien o participen en investigaciones relacionadas con acoso sexual o discriminación.

DEFINICIONES

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-003
	PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	3

Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual o con connotación sexual que se manifieste mediante relaciones de poder vertical u horizontal y que afecte la dignidad de una persona dentro del contexto laboral.

Violencia sexual: Todo acto sexual, intento de consumir un acto sexual, insinuaciones sexuales no deseadas o cualquier acción dirigida a utilizar la sexualidad de una persona mediante coerción.

Hostigamiento virtual: Forma de acoso realizada a través de tecnologías digitales como redes sociales, correos electrónicos, plataformas de mensajería o dispositivos móviles.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado injustificado basado en características personales como raza, sexo, religión, orientación sexual, discapacidad, origen social o cualquier otra condición protegida por la ley.

Hostigamiento por identidad de género u orientación sexual: Conductas de agresión física, psicológica o simbólica dirigidas contra personas pertenecientes a sectores LGBTIQ+ o contra quienes manifiesten identidades o expresiones de género diversas.

RESPONSABLES

La implementación, seguimiento y cumplimiento de la presente política estará a cargo de:

- **Comité responsable designado por la Compañía**
- **Área de Gestión Humana**

Estos serán responsables de:

- recibir denuncias
- realizar gestiones preliminares
- coordinar investigaciones
- proponer medidas correctivas
- garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.

DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS

Las presuntas víctimas tendrán derecho a:

- Narrar libremente los hechos ocurridos.
- Que su denuncia sea tratada con confidencialidad.
- Ser tratadas con respeto y dignidad.
- No sufrir represalias laborales o contractuales.
- Recibir información clara sobre el proceso.
- Acceder a orientación psicológica o jurídica cuando sea necesario.
- Recibir acompañamiento institucional.
- Obtener una investigación diligente y oportuna.
- Derecho a la verdad.
- Derecho a no confrontarse con el presunto agresor.

Conforme a lo establecido en la **Ley 2365 de 2024**.

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-003
	PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	4

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas tendrán derecho a:

- Debido proceso.
- Presunción de inocencia.
- Conocer los hechos denunciados.
- Presentar pruebas y descargos.
- Ser escuchadas durante el proceso.
- Recibir una decisión motivada.

CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se consideran conductas prohibidas, entre otras:

- Comentarios sexuales no deseados.
- Bromas o piropos ofensivos.
- Solicitudes de favores sexuales.
- Tocamientos o contacto físico no consentido.
- Insinuaciones sexuales.
- Exhibición de material sexual explícito.
- Mensajes o comunicaciones sexuales no solicitadas.
- Condicionar beneficios laborales a favores sexuales.
- Burlas o humillaciones relacionadas con apariencia física.
- Trato discriminatorio por motivos personales.
- Amenazas, intimidaciones o agresiones físicas.

PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR DENUNCIAS

Las denuncias podrán presentarse mediante:

Formulario de denuncia: <https://forms.gle/oirhJAFuLUBUiuB7>

También podrán presentarse:

- por escrito
- por medios electrónicos
- de manera verbal ante Gestión Humana o la alta dirección.

La denuncia deberá incluir, cuando sea posible:

- identificación del presunto agresor
- descripción de los hechos
- fechas y lugares
- posibles testigos
- pruebas disponibles.

INVESTIGACIÓN

Una vez recibida la denuncia, se realizarán las siguientes etapas:

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-003
	PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	5

1. **Gestiones preliminares**
2. **Análisis de procedencia**
3. **Investigación de los hechos**
4. **Entrevistas a las partes involucradas**
5. **Recolección de pruebas**
6. **Elaboración de informe**

DECISIÓN Y MEDIDAS

Con base en el informe de investigación, la Compañía podrá adoptar medidas como:

- llamados de atención
- amonestaciones
- suspensiones
- capacitaciones obligatorias
- terminación del contrato laboral con justa causa
- terminación contractual sin justa causa
- otras medidas disciplinarias.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información relacionada con las denuncias será tratada con **estricta confidencialidad**, garantizando la protección de la dignidad y privacidad de las personas involucradas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

La Compañía implementará:

- capacitaciones periódicas
- campañas de sensibilización
- programas de formación en igualdad y respeto
- difusión de esta política
- espacios de diálogo sobre clima laboral.

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Se prohíbe cualquier forma de represalia contra quienes:

- presenten denuncias de buena fe
- participen como testigos
- colaboren en investigaciones.

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Todos los colaboradores deberán:

- respetar la dignidad de los demás

	POLÍTICA		CÓDIGO:	GHU-POL-003
	PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL		VERSIÓN:	02
			FECHA:	17/03/2026
			PÁGINA:	6

- abstenerse de conductas de acoso
- reportar oportunamente situaciones de riesgo
- contribuir a un ambiente laboral respetuoso.

MARCO LEGAL

Esta política se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia
- Código Sustantivo del Trabajo
- Código Penal (Ley 599 de 2000)
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 2365 de 2024
- Resolución 2646 de 2008
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo
- Circular 055 de 2024
- Resolución 2110 de 2023

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Código de Ética y Conducta
- Reglamento Interno de Trabajo
- Contratos laborales

CONSULTAS

Para inquietudes relacionadas con esta política, los colaboradores podrán comunicarse a: migestionhumana@miguelcaballero.com

DISPOSICIONES FINALES

CIA MIGUEL CABALLERO S.A.S. reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral **seguro, respetuoso e incluyente**, donde el acoso sexual, la violencia y la discriminación no tengan cabida.

Todos los colaboradores deberán cumplir las disposiciones de la presente política, así como cualquier actualización normativa que se adopte con posterioridad.

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

Nancy Rodriguez
Representante Legal