	<b>SA-3-001</b>
	VERSIÓN: 00
<b>POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**POLÍTICA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN Y DE PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL**




**CUBIKAR S.A.S.**, se encuentra comprometida con la protección integral de los derechos humanos y laborales de todas las personas que conforman su organización, promueve un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia, acoso, discriminación o trato degradante, de igual manera, fomenta la convivencia laboral basada en el respeto mutuo, la dignidad humana, el lenguaje incluyente y la equidad de género, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, origen étnico, religión, condición física, ideología política o cualquier otra condición personal o social.

La presente política se fundamenta en los siguientes principios:

- **Dignidad humana y respeto:** Toda persona tiene derecho a un trato digno, libre de violencia, acoso o discriminación.
- **Igualdad, equidad y no discriminación:** Garantía de acceso a oportunidades, trato y condiciones dignas sin distinción alguna por género, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, edad, discapacidad o condición de salud mental.
- **Salud mental y bienestar psicosocial:** Conforme a las disposiciones del Decreto 0728 de 2025 y la Ley 2460 de 2025, el cuidado de la salud mental de nuestros colaboradores es esencial.
- **Cero tolerancia:** No se admitirán, bajo ninguna circunstancia, comportamientos que constituyan acoso, hostigamiento o violencia.
- **Debido proceso e imparcialidad:** Toda denuncia será atendida con objetividad y respeto por los derechos de las partes.
- **Confidencialidad y protección:** La información se manejará con reserva, garantizando la intimidad y seguridad de las personas involucradas, así como la prohibición de represalias y la reparación de los impactos
- **Enfoque de género y diversidad:** Se reconoce que las mujeres, las personas de los sectores LGBTIQ+ y otros grupos pueden estar en situación de vulnerabilidad frente a la violencia, discriminación o acoso, y por ello se adoptan medidas con perspectiva de género, identidad de género, orientación sexual, étnica y de curso de vida.
- **Medidas educativas:** Se priorizan acciones educativas, correctivas y de acompañamiento que promuevan la sana convivencia y el bienestar en el entorno laboral.

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, practicantes, pasantes y demás personas que, directa o indirectamente, desarrollen actividades laborales o contractuales para la empresa o dentro o fuera de sus instalaciones.

En desarrollo de esta política, **CUBIKAR S.A.S.**, se compromete a:

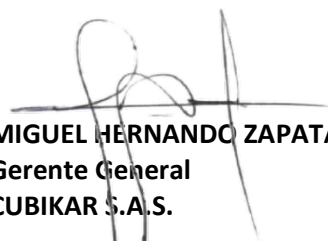
  	<b>SA-3-001</b>
	VERSIÓN: 00
<b>POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	




1. **Implementar mecanismos de prevención y sensibilización**, mediante capacitaciones y campañas permanentes sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia de género, diversidad e inclusión.
2. **Garantizar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral**, en cumplimiento de la **Resolución 3461 de 2025**, dotándolo de recursos, tiempo y herramientas necesarias para su gestión.
3. **Adoptar procedimientos internos confidenciales y efectivos** para la recepción, análisis y atención de quejas por acoso laboral o sexual, dentro de los plazos legales y reglamentarios.
4. **Asegurar el rol preventivo y conciliador del Comité de Convivencia Laboral**, sin invadir competencias de la autoridad judicial o laboral en la determinación de responsabilidades.
5. **Establecer rutas diferenciadas de atención** para casos de acoso sexual o violencia basada en género, que por su naturaleza no son conciliables, garantizando acompañamiento psicosocial, jurídico y medidas de protección inmediatas.
6. **Brindar protección a las víctimas o denunciantes**, incluyendo medidas de separación temporal del presunto agresor, reasignación de funciones, cambio de turno o cualquier medida necesaria para prevenir represalias o afectaciones laborales.
7. **Monitorear y evaluar continuamente** la efectividad de las acciones preventivas, correctivas y pedagógicas implementadas.
8. **Registrar y documentar** todas las actuaciones, decisiones y resultados bajo estricta confidencialidad, respetando la normativa vigente en materia de datos personales y derechos fundamentales

Todo colaborador, contratista, pasante y/o practicante, tiene la obligación de mantener relaciones laborales y/o contractuales, basadas en el respeto, la ética y la solidaridad; abstenerse de incurrir en cualquier forma de acoso o discriminación; y reportar de buena fe cualquier situación que contrarie esta política o los principios de convivencia empresarial.

En virtud de lo expuesto, cualquier persona que incurra en conductas de hostigamiento, acoso o violencia será objeto de investigación y sanción conforme a la normatividad vigente, **Reglamento de Trabajo, Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y /o Sexual**, violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y de personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral

La presente política, se aprueba y expide a dieciséis (16) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2.026).

  
**MIGUEL HERNANDO ZAPATA MAZORRA**  
 Gerente General  
 CUBIKAR S.A.S.

  	<b>SA-3-001</b>
	VERSIÓN: 00
<b>POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

### Control de Cambios

Fecha	Versión	Descripción del Cambio	Elaborado	Revisado	Aprobado
16/04/2026	00	Versión inicial del documento	Lina Gantiva Gómez <b>Directora de Gestión Humana y Organizacional</b>	Maribel Bedoya <b>Directora Jurídica</b>	Miguel Zapata Mazorra <b>Gerente General</b>