1. Introducción

La empresa reconoce que el acoso laboral, el acoso sexual y las prácticas discriminatorias afectan la convivencia, deterioran la salud mental, incrementan los riesgos psicosociales, alteran las condiciones de trabajo y comprometen seriamente la obligación empresarial de garantizar ambientes laborales adecuados. La presente política se adopta, por tanto, no solo como una respuesta de cumplimiento normativo, sino como una medida de gestión organizacional orientada a fortalecer la cultura del respeto, la corresponsabilidad, la prevención y la protección efectiva de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. La Circular 026 de 2023 exhorta expresamente a empleadores, contratantes y ARL a adoptar acciones de prevención y atención frente al acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género en el ámbito laboral, incluyendo campañas, capacitación, política institucional, diagnóstico del clima laboral y mecanismos idóneos de atención.

La empresa reconoce que el acoso laboral, el acoso sexual y las prácticas discriminatorias afectan la convivencia, deterioran la salud mental, incrementan los riesgos psicosociales, alteran las condiciones de trabajo y comprometen seriamente la obligación empresarial de garantizar ambientes laborales adecuados. La presente política se adopta, por tanto, no solo como una respuesta de cumplimiento normativo, sino como una medida de gestión organizacional orientada a fortalecer la cultura del respeto, la corresponsabilidad, la prevención y la protección efectiva de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo.
En tal sentido, el requisito normativo exhorta expresamente a empleadores, contratantes y ARL a adoptar acciones de prevención y atención frente al acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género en el ámbito laboral, incluyendo campañas, capacitación, política institucional, diagnóstico del clima laboral y mecanismos idóneos de atención.

2. Objetivo

La presente política tiene por objetivo establecer los principios, lineamientos, responsabilidades y mecanismos institucionales aplicables en MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S. para la prevención del acoso laboral, del acoso sexual y de otras formas de discriminación y violencia en el ámbito del trabajo, garantizando la adopción de medidas de prevención, orientación, atención, protección y mejora continua, en armonía con la normatividad laboral vigente y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De manera particular, esta política busca: i) promover ambientes de trabajo respetuosos y libres de violencia; ii) delimitar los estándares de conducta esperados en todos los niveles de la organización; iii) establecer mecanismos internos de reporte y atención; iv) articular las competencias del empleador, del área de Gestión Humana y del Comité de Convivencia Laboral; v) incorporar un enfoque de prevención y de no revictimización; y vi) fortalecer la gestión del riesgo psicosocial y de la convivencia laboral.

3. Alcance

La presente política aplica a todas las personas que intervienen en el contexto laboral de MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S., con independencia de su modalidad de vinculación o de la naturaleza jurídica de la relación que mantengan con la organización, incluyendo

DOCUMENTO PROPIEDAD Y CONFIDENCIAL DE MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S. Prohibido el uso, divulgación o reproducción total o parcial para fines ajenos a la empresa. La impresión de este documento lo convierte en una **COPIA NO CONTROLADA.** Consulte siempre la versión digital en el repositorio oficial del **SIG**.

trabajadores dependientes, directivos, personal de confianza y manejo, aprendices, practicantes, pasantes, contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes y demás terceros que desarrollen actividades o interactúen con la empresa en sus instalaciones, sedes, proyectos, operaciones o espacios vinculados con el trabajo.

En concordancia con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la presente política se orienta a prevenir, corregir y atender conductas que puedan configurarse como acoso laboral dentro del marco de las relaciones de trabajo, entendidas como aquellas que se desarrollan entre empleadores, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o subalternos, cuando dichas conductas tengan la potencialidad de afectar la dignidad, la honra, la libertad, la salud mental o la estabilidad laboral de las personas. En este sentido, el alcance de la política comprende las interacciones laborales en las que puedan presentarse conductas de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral, en los términos previstos por dicha ley.

Igualmente, la política se aplica a hechos ocurridos dentro de las instalaciones de la empresa, en centros de trabajo, proyectos, obras, operaciones, reuniones laborales, actividades de capacitación, espacios de bienestar o integración organizacional, comunicaciones físicas o digitales asociadas a la actividad laboral, desplazamientos vinculados con el trabajo, trabajo remoto, teletrabajo, trabajo en casa y demás escenarios que, por su conexión funcional o relacional, hagan parte del contexto laboral. Este entendimiento resulta coherente con el alcance ampliado del acoso sexual en el ámbito laboral, reconocido por la Ley 2466 de 2025, la cual establece que estas conductas pueden presentarse no solo en el lugar físico de trabajo sino también en otros espacios relacionados con el ejercicio de la actividad laboral, incluyendo eventos institucionales, comunicaciones digitales o interacciones derivadas del trabajo.

4. Principios Rectores

La interpretación y aplicación de esta política se regirá por los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, buena fe, imparcialidad, celeridad, debido proceso, enfoque preventivo, protección contra represalias, no revictimización, respeto por la intimidad, enfoque diferencial y corresponsabilidad institucional.

La Ley 2365 de 2024 consagra, entre otros, los principios de pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

La Resolución 3461 de 2025 exige que los integrantes del Comité cuenten con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.

Además, la misma resolución dispone que el trámite del Comité debe respetar el debido proceso y principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

DOCUMENTO PROPIEDAD Y CONFIDENCIAL DE MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S. Prohibido el uso, divulgación o reproducción total o parcial para fines ajenos a la empresa. La impresión de este documento lo convierte en una **COPIA NO CONTROLADA.** Consulte siempre la versión digital en el repositorio oficial del **SIG**.

5. Definiciones aplicables.

Para efectos de esta política, se entenderá por acoso laboral la conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia, conforme al marco definido por la Ley 1010 de 2006-

Conforme lo previsto por la Ley 2365 de 2025, se entenderá por acoso sexual, para efectos de esta política, todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

6. Compromisos Institucionales

La empresa se compromete a prevenir, investigar y sancionar, dentro de su ámbito de competencia, el acoso sexual en el contexto laboral, así como a mantener mecanismos preventivos y correctivos frente al acoso laboral, de conformidad con el deber legal impuesto a los empleadores por la Ley 2365 de 2024 y por la normativa sobre convivencia laboral. Por tanto, la presente política interna será reflejada en el reglamento interno, contratos, protocolos y rutas de atención; garantizar derechos de las víctimas; implementar garantías de protección inmediata; informar a la víctima su facultad de acudir a la Fiscalía; remitir la queja a autoridad competente a petición de la víctima; abstenerse de censura y revictimización; y publicar semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas y sanciones, además de reportarlas al Sivige dentro de los diez (10) días siguientes al cierre del respectivo semestre.

En consonancia con lo anterior, MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S. se compromete a: i) socializar amplia y permanentemente esta política; ii) incorporar acciones de prevención en el SG-SST y en la gestión del riesgo psicosocial; iii) mantener canales de reporte accesibles, confiables y reservados; iv) adoptar medidas inmediatas de protección cuando exista riesgo de daño o retaliación; v) orientar a las presuntas víctimas sobre las rutas externas disponibles; vi) promover una cultura de reporte de buena fe; vii) adelantar actuaciones internas dentro de los límites de su competencia, sin sustituir a las autoridades penales, disciplinarias o administrativas; y viii) revisar periódicamente la eficacia de esta política.

7. Canales de Denuncia

Las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral podrán ser reportadas a través de los canales institucionales definidos por la empresa, tales como el Comité de Convivencia Laboral, el área de Gestión Humana o cualquier otro mecanismo interno dispuesto para tal fin.

Cuando los hechos reportados correspondan a presunto acoso laboral, y siempre que involucren a trabajadores vinculados laboralmente con la organización, el asunto podrá ser

DOCUMENTO PROPIEDAD Y CONFIDENCIAL DE MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S. Prohibido el uso, divulgación o reproducción total o parcial para fines ajenos a la empresa. La impresión de este documento lo convierte en una **COPIA NO CONTROLADA.** Consulte siempre la versión digital en el repositorio oficial del **SIG**.

conocido por el Comité de Convivencia Laboral, el cual actuará dentro del marco de sus funciones preventivas, orientadoras y conciliatorias, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente. En estos casos, el Comité podrá promover espacios de diálogo, formular recomendaciones y proponer acciones orientadas a restablecer la convivencia laboral, respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y debido proceso.

Tratándose de presuntas conductas de acoso sexual, estas no son susceptibles de conciliación ni de tratamiento mediante mecanismos de arreglo directo, por lo que la empresa deberá activar de manera inmediata los procedimientos institucionales de atención y protección que correspondan dentro de su ámbito de competencia, sin perjuicio del derecho de la presunta víctima a acudir ante las autoridades competentes. En estos eventos, la empresa garantizará el respeto por la dignidad de la persona afectada, la confidencialidad de la información, la adopción de medidas de protección frente a posibles represalias y la orientación sobre las rutas externas de denuncia disponibles.

En todos los casos, la empresa procurará que la recepción y el tratamiento de las quejas se realicen bajo criterios de respeto, reserva, buena fe, protección de las personas involucradas y prevención de la revictimización, diferenciando claramente las competencias institucionales aplicables según la naturaleza de los hechos reportados.

8. Medidas Preventivas

Toda persona que formule una queja o reporte de buena fe, que participe como testigo o que colabore con una actuación interna, tendrá derecho a que la empresa adopte medidas razonables de protección contra eventuales retaliaciones, intimidaciones, exposiciones innecesarias o nuevas afectaciones a su dignidad. La Ley 2365 de 2024 reconoce expresamente garantías de protección para víctimas y terceros que conozcan el hecho, incluyendo trato libre de estereotipos, atención psicológica y emocional a través de la ARL, solicitud de traslado de área, teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo, y evitar la interacción con la persona investigada.

En tal sentido, la empresa podrá evaluar, según el caso y de manera razonable, medidas tales como ajustes temporales de ubicación, cambios de reporte, restricciones de interacción, flexibilización transitoria de presencialidad, reordenamiento funcional, acompañamiento institucional o cualquier otra actuación proporcionada y compatible con la ley y con la operación, encaminada a mitigar el riesgo y a proteger a la presunta víctima mientras se surte la actuación correspondiente. Ninguna persona podrá ser objeto de represalia por activar los canales institucionales de buena fe.

9. Reserva, confidencialidad y tratamiento de la información

Toda actuación derivada de esta política deberá tramitarse bajo criterios estrictos de reserva y confidencialidad. El acceso a la información se limitará a quienes, por razón de sus funciones o competencias, deban conocerla. La resolución 3461 exige que el reglamento del Comité incluya acuerdos de confidencialidad y protocolos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el trámite como después del cierre de los casos.

DOCUMENTO PROPIEDAD Y CONFIDENCIAL DE MIP INTERNACIONAL TRADING S.A.S. Prohibido el uso, divulgación o reproducción total o parcial para fines ajenos a la empresa. La impresión de este documento lo convierte en una **COPIA NO CONTROLADA.** Consulte siempre la versión digital en el repositorio oficial del **SIG**.