



## Política de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual

Proceso: Gestión del Control Corporativo

Versión: 003

Vigencia: JUNIO2026

Código: CTC-POL-021

Páginas: 3

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBJETIVO</b>             | La presente política tiene como finalidad establecer los lineamientos para prevenir, atender, investigar y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral, asegurando un ambiente de trabajo respetuoso, digno, sano y libre de discriminación.                                              |
| <b>ALCANCE Y APLICACIÓN</b> | Esta política es aplicable a todos los trabajadores de Minera El Roble, personal en misión, contratistas, proveedores y cualquier persona que interactúe con la organización. Se extiende a todos los espacios de trabajo o los asignados por la empresa, eventos organizados por la empresa y comunicaciones virtuales. |
| <b>RESPONSABLES</b>         | Gestión Humana, Contratos, Logística, Relaciones Comunitarias, Directivos, Gerentes, Superintendentes, Jefes y Coordinadores de Área                                                                                                                                                                                     |

En el marco de la política de cero tolerancias a conductas relacionadas con cualquier tipo de acoso sexual en la compañía y en cumplimiento del art. 11 numeral 1 de la ley 2365 de 2024, se ha establecido dentro de los mecanismos de prevención y atención de estas, la siguiente política:

El Acoso Sexual es un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciados por diferentes organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones, en las cuales se da fe de su existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral. Para Minera El Roble es vital que los trabajadores disfruten de un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso laboral, sexual y de discriminación por cualquier motivo o circunstancia.

Por lo anterior, se busca establecer los parámetros para la prevención del acoso sexual y/o discriminación y manejo de casos por acoso sexual y/o discriminación, que sean puestos de conocimiento de la empresa por parte de sus empleados, trabajadores, contratistas, aprendices y practicantes (Art.7, Ley 2365 de 2024). Lo anterior en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos de las personas, por medio de la diligencia y gestión que estará basada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

### 1. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

- **ACOSO SEXUAL:** Acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder o de cualquier índole, de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- **CONTEXTO LABORAL:** Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:
  - a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, discapacidad o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **HOSTIGAMIENTO POR RAZA, ETNIA, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIONES SEXUALES NO NORMATIVAS:** Hace referencia a la discriminación y exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.
- **HOSTIGAMIENTO VIRTUAL COMO MODALIDAD DE ACOSO:** El acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas o aplicaciones. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.
- **VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO:** Prácticas (acciones o conductas) que pretenden atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, basadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir con expectativas de este desde una perspectiva social.
- **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de ser mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- **VIOLENCIA SEXUAL:** Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona

## 2. MARCO LEGAL:

- Ley 2365 de 2024, artículo 2
- Ley 2365 de 2024, artículo 7
- Ley 1257 de 2008, artículo 2
- Ley 906 de 2004
- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Publicación Científica y Técnica No. 588, 2003. Página. 161.
- UNICEF. Ciberacoso: qué es cómo detenerlo. Publicación febrero de 2023

### 3. POLÍTICA Y/O LINEAMIENTOS DEL DOCUMENTO:

#### 3.1. Derechos de Las Víctimas de Acoso Sexual y/o Cualquier Tipo De Discriminación.

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que esta sea asumida con la seriedad del caso.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelante.

La empresa no tolera conductas que afecten el clima laboral de la empresa ni que constituyan un incumplimiento a la obligación que tienen los destinatarios de sostener relaciones cordiales y respetuosas de la dignidad humana con todos los trabajadores, proveedores, clientes y demás personas con las que se deban relacionar en ejecución de sus labores.

El incumplimiento de las obligaciones, responsabilidades y lineamientos establecidos en este capítulo **será considerado como una falta grave de las obligaciones laborales de los trabajadores** y, por tanto, podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Se deja expresa claridad que este capítulo busca sentar un escenario de prevención y atención para la resolución en los eventos que puedan afectar el clima laboral de la empresa.

De igual forma, los trabajadores tienen la facultad y el derecho de reportar al correo de Contacto Transparente [contactotransparente@miner.com.co](mailto:contactotransparente@miner.com.co) o acudir ante la oficina de Gestión Humana de la empresa en caso de considerar ser víctimas de acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación.

Entiéndase por acoso sexual, sin perjuicio de las definiciones legales, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, el cual no es deseado ni solicitado por la persona que lo recibe y tiene

el propósito de atentar contra la integridad física o psicológica de quien lo recibe o produce este efecto; a su vez se considera acoso sexual toda conducta en el que en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otro trabajador, contratista, aprendiz o practicante en el contexto laboral.

A continuación, se referencian algunos de los comportamientos que pueden estar asociados a estas conductas:

- Conversaciones de contenido sexual y/o insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, intimidatorio o sexual.
- Exhibición de fotos, imágenes, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Discriminación y exposición de personas pertenecientes a: i) grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, queer y otros), ii) que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas o ligados a estereotipos de belleza, iii) que profesen creencias religiosas, iv) que tengan tendencias o prácticas socioculturales. Todos los grupos anteriores siempre que se puedan ver expuestos a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

Con el fin de promover que los trabajadores disfruten de un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso sexual queda prohibido para cualquier miembro de la organización acosar o discriminar a otra persona que haga parte del contexto laboral por causa de su raza, color, sexo (con o sin naturaleza sexual), estado de embarazo, creencia religiosa, origen o nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otra causa prohibida por la ley.

### **3.2. Están prohibidas, sin limitarse a, las siguientes conductas:**

- Tomar decisiones relacionadas a contrataciones, evaluaciones de desempeño, incrementos de salarios, asignación de tareas o cualquier otra condición de contratación de empleo basado en raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.
- Hacer declaraciones ofensivas o despectivas, comentarios, insultos o malos gestos a causa de edad, sexo, género, orientación e identidad sexual.

- Participar en cualquier otra conducta verbal o no verbal de carácter ofensivo o de naturaleza despectiva, a causa de raza, edad, sexo, género, orientación e identidad sexual.
- Interferir injustificadamente con el rendimiento laboral o crear un ambiente de trabajo ofensivo e intimidante por causas de edad, sexo, género, orientación e identidad sexual.
- Participar en el coqueteo no deseado, insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales, proposiciones y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o mostrar objetos sexualmente provocativos, fotografías o dibujos con contenido sexual.
- Condicionar el empleo de una persona, su evaluación, su salario, aumento de salario, deberes asignados de una persona o cualquier otra condición de empleo bajo la suposición de recibir favores sexuales.
- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Insinuaciones sexuales, difamaciones despectivas, proposiciones o amenazas ofensivas o sugerentes.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a edad, sexo, género, orientación e identidad sexual.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- Conducta visual como exhibiciones, gestos de imágenes sugerentes o degradantes o implicando estereotipos.
- Conducta física como asalto (contactos no deseados), bloqueos de movimientos o gestos físicos inapropiados invasivos del espacio personal.
- Amenazas y exigencias de someterse a solicitudes sexuales como término explícito o implícito de las condiciones de empleo, o cuando la sumisión o el rechazo se utilizan como base para una decisión de empleo y ofertas de beneficios laborales a cambio de favores.
- Las represalias están expresamente prohibidas. La empresa, prohíbe las represalias contra las personas que denuncian casos de discriminación o de acoso sexual, y las represalias en contra de quien participa en una investigación de una queja bajo esta política. Está prohibido tomar represalia en contra de quien actúa para reforzar o hacer cumplir lo indicado en este documento.

#### 4. DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL.

La empresa ha dispuesto la siguiente ruta para el reporte de los casos de **ACOSO SEXUAL** que le sean puestos en conocimiento:

##### 4.1. Procedimiento Interno En Caso De Quejas Por Posibles Conductas De Acoso Sexual En El Ámbito Laboral.



Se procede a ejecutar lo estipulado en el documento TLH-PCD-012 Procedimiento de Acoso Sexual y Violencia Basadas en Género en el Ámbito Laboral, igual que cualquier trabajador podrá presentar una queja por medio del correo electrónico de Contacto Transparente: [contactotransparente@miner.com.co](mailto:contactotransparente@miner.com.co) o al área de Gestión Humana para efectos de la verificación de presuntas faltas que puedan ser constitutivas Acoso Sexual.

El área de Gestión Humana recibirá y adelantará la investigación correspondiente y garantizará la confidencialidad y reserva de la información que sea suministrada la presunta víctima y por su parte, garantizará el debido proceso al denunciado.

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Una vez sea radicada la denuncia podrá ampliar información y hacerle seguimiento al trámite.

Igualmente se harán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso. Luego de finalizadas las labores valorativas se generarán las conclusiones del caso, y serán compartidas con la presunta víctima.

## **5. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL.**

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas, a saber: **i)** la etapa de indagación, **ii)** la etapa de investigación y **iii)** la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

Unidades de Reacción Inmediata – URI.

Salas de Atención al Usuario – SAU.

- Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
- Centro de Atención Penal Integral – CAPIV.
- Línea púrpura Distrital.
- Unidad contra la Discriminación.
- Aplicación para teléfono móvil ELLAS.
- Número Único de Emergencias.
- Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia.

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la presunta víctima deberá presentar la queja ante el Ministerio de Trabajo y ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja, lo anterior, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.



## Política de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual

Proceso: Gestión del Control Corporativo

Versión: 003

Vigencia: JUNIO2026

Código: CTC-POL-021

Páginas: 9

### 6. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS POR ACOSO SEXUAL

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad.

### 7. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

- La empresa se compromete a implementar campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral.
- La empresa fomentará espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de igual naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover armonía en las relaciones laborales, un buen ambiente laboral y el buen trato al interior de la empresa.

### 8. RESPONSABILIDADES POR VIOLACIÓN DE ESTA POLÍTICA

Si ocurre alguna violación de lo establecido en este capítulo, se informará al correo de Contacto Transparente: [contactotransparente@miner.com.co](mailto:contactotransparente@miner.com.co) para que se tome una acción correctiva inmediata y adecuada, entre las cuales se puede proceder con un proceso disciplinario y la aplicación de las sanciones respectivas. Otras de las medidas correctivas que se pudieran tomar serían capacitaciones sobre este tema, consejería o seguimiento del caso para asegurar que las conductas de acoso han cesado.

Las medidas correctivas no son impuestas por la presunta víctima; sino, las que la empresa considere necesarias y oportunas para corregir tal situación.

### 9. PUBLICIDAD:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 del 2024 y cualquier otra norma aplicable, se publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos o electrónicos que tenga disponibles, así mismo, estas quejas y sanciones deberán ser remitidas a la Autoridad Competente mediante informe en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.



## Política de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual

Proceso: Gestión del Control Corporativo

Versión: 003

Vigencia: JUNIO2026

Código: CTC-POL-021

Páginas: 10

### 10. SANCIONES:

#### 10.1. ADMINISTRATIVAS

En caso de comprobarse una conducta de acoso o de violencia de género, la empresa podrá aplicar las siguientes sanciones internas:

- **Capacitación obligatoria:** El infractor deberá participar en programas de sensibilización sobre acoso laboral y sexual.
- **Cambio de área o reasignación de funciones:** Si es necesario para proteger a la víctima.
- Acciones correctivas frente a conductas discriminatorias o sexistas.

#### 10.2. DISCIPLINARIAS.

- **Terminación del contrato laboral con justa causa:** Para casos graves o reincidentes, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

**11. CONCLUSIÓN:** La empresa se compromete a mantener un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual, promoviendo la igualdad y el respeto entre todos sus trabajadores. Cada miembro de la organización es responsable de contribuir a este objetivo, asegurando así un lugar de trabajo seguro y digno para todos.