1. Declaración institucional

La sociedad **GRÚAS MANIOBRAS Y MONTAJES SAS** declara su compromiso indeclinable con un entorno de trabajo digno, seguro, respetuoso, inclusivo y libre de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación y violencias basadas en género. La organización aplica una política de cero tolerancias frente a estas conductas, sin distinción de cargo, jerarquía, tipo de contrato, antigüedad, modalidad de trabajo o relación con la empresa.

La cero tolerancia significa que toda alerta o queja será recibida con seriedad, valorada oportunamente, atendida mediante medidas proporcionales de protección y tramitada por la ruta competente. No significa prejuzgar ni desconocer la presunción de inocencia: la empresa garantizará simultáneamente los derechos de la persona afectada y el debido proceso de la persona investigada.

2. Objetivos

1. Prevenir conductas de acoso, violencia, discriminación y represalia mediante reglas claras, formación y controles organizacionales.
2. Facilitar canales accesibles, confidenciales y seguros para presentar quejas o reportes, incluso de forma verbal o por terceros.
3. Garantizar atención temprana, enfoque diferencial, protección frente a riesgos y no revictimización.
4. Diferenciar correctamente la ruta preventiva y conciliatoria del acoso laboral de la ruta no conciliable del acoso sexual y las violencias basadas en género.
5. Realizar investigaciones internas imparciales, diligentes, documentadas y respetuosas del debido proceso.
6. Adoptar medidas correctivas, disciplinarias, contractuales, restaurativas y de no repetición dentro de las competencias de la empresa.
7. Gestionar los factores de riesgo psicosocial asociados y articular la respuesta con el SG-SST y la ARL.
8. Cumplir las obligaciones de publicación estadística anonimizada, reporte y conservación de soportes.

3. Alcance personal, territorial y funcional

Esta política aplica a todas las personas que participen en el contexto laboral, con independencia de la naturaleza de su vinculación: accionistas con funciones, administradores, trabajadores, trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes, pasantes, voluntarios, candidatos, exempleados cuando los hechos tengan origen en el trabajo, proveedores, clientes, pacientes o usuarios, visitantes y demás terceros relacionados directa o indirectamente con las actividades de la organización.

Se aplica a conductas ocurridas en las instalaciones, sedes, obras, eventos, viajes, capacitaciones, alojamientos, transporte dispuesto o coordinado por la empresa, reuniones sociales relacionadas con el trabajo, domicilios cuando se desarrolla trabajo en casa, y espacios físicos o digitales utilizados para el cumplimiento de funciones, incluidas llamadas, correo electrónico, mensajería instantánea, plataformas colaborativas y redes sociales cuando exista conexión con el contexto laboral.

4. Marco normativo de referencia:

Norma	Materia principal
Constitución Política, arts. 13, 25, 43 y 53	Igualdad, no discriminación, trabajo digno y especial protección.
Ley 1010 de 2006, modificada por Ley 2209 de 2022	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral; caducidad de tres años.
Ley 1257 de 2008 y Código Penal, art. 210A	Prevención de violencias contra las mujeres y tipificación penal del acoso sexual.
Ley 1581 de 2012 y Decreto 1074 de 2015	Protección de datos personales y tratamiento de datos sensibles.
Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Identificación, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial y acoso laboral.
Resolución 2764 de 2022	Batería e instrumentos obligatorios de riesgo psicosocial y protocolos de intervención.
Ley 2365 de 2024	Prevención, protección, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral.
Decreto 405 de 2025	Multas por despido retaliatorio de víctimas denunciantes de acoso sexual.
Ley 2466 de 2025, arts. 16 a 18	Trabajo libre de violencia, acoso y discriminación; alcance a múltiples formas de vinculación y a terceros.

Norma	Materia principal
Resolución 3461 de 2025	Nuevo marco del Comité de Convivencia Laboral; exclusión de su competencia frente al acoso sexual y VBG.
Ley 2528 de 2025	Ley aprobatoria del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

5. Definiciones operativas

Acoso laboral: Conducta persistente y demostrable en una relación de subordinación laboral, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia. Comprende, entre otras modalidades, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Acoso sexual: Acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, mediado por relaciones de poder verticales u horizontales, que puede ocurrir una o varias veces en el contexto laboral. No exige reiteración.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables, únicos o reiterados, que tengan por objeto, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico.

Violencia basada en género – VBG: Acción u omisión que cause o pueda causar daño o sufrimiento por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, o que afecte desproporcionadamente a una persona o grupo por dichas razones.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, en el ámbito público o privado.

Discriminación: Trato diferenciado, exclusión, restricción, preferencia, barrera u omisión injustificada basada en una característica protegida que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar derechos u oportunidades laborales.

Retaliación: Cualquier medida adversa, amenaza, presión, aislamiento, desmejora, despido, no renovación, cambio perjudicial, evaluación sesgada o represalia relacionada con una queja, colaboración, testimonio o solicitud de protección.

Revictimización: Acción institucional o personal que culpabiliza, desacredita, expone innecesariamente, obliga a repetir sin necesidad, confronta contra la voluntad, trivializa o incrementa el daño de la persona afectada.

Consentimiento: Manifestación libre, específica, informada, reversible y no obtenida mediante presión, subordinación, intimidación, incapacidad o aprovechamiento de una relación de poder. El silencio, la falta de resistencia o una relación previa no equivalen a consentimiento.

Queja o reporte: Comunicación verbal, escrita, física o electrónica mediante la cual una persona afectada o un tercero pone en conocimiento hechos presuntamente contrarios a esta política.

Medida de protección: Acción temporal y proporcional dirigida a reducir riesgos, prevenir retaliaciones, evitar contacto, preservar la integridad y facilitar la continuidad laboral o contractual. No constituye sanción ni anticipa responsabilidad.

Persona afectada: Quien manifiesta haber experimentado la conducta. Se utiliza esta expresión durante la etapa interna sin desconocer los derechos reconocidos legalmente a las víctimas.

Persona investigada: Quien es señalada en una queja o reporte y tiene derecho a información suficiente, defensa, contradicción, imparcialidad y presunción de inocencia.

6. Principios rectores

Dignidad y respeto. Toda actuación debe preservar la integridad física y emocional de las personas.

Pro-persona y pro-víctima. Ante varias interpretaciones de protección, se preferirá la que mejor preserve derechos, sin anular el debido proceso.

Debida diligencia y celeridad. La empresa actuará sin demoras injustificadas y documentará cada decisión.

Confidencialidad y necesidad de conocer. La información se compartirá únicamente con quienes deban intervenir.

Imparcialidad e independencia. Quien tenga conflicto de interés será separado de la actuación.

No revictimización y no confrontación. No se exigirá conciliación ni encuentro directo en casos de acoso sexual o VBG.

Enfoque de género, diferencial e interseccional. Se considerarán las desigualdades, relaciones de poder y condiciones particulares de vulnerabilidad.

Debido proceso. La persona investigada conocerá los hechos esenciales y tendrá oportunidad real de responder y aportar pruebas.

Buena fe. La ausencia de prueba concluyente no convierte la queja en falsa ni autoriza retaliaciones.

Proporcionalidad. Las medidas de protección, investigación y corrección responderán al nivel de riesgo y a la gravedad de los hechos.

Accesibilidad. Los canales y procedimientos contemplarán ajustes razonables para personas con discapacidad o barreras de comunicación.

7. Conductas prohibidas

La siguiente lista es ilustrativa y no exhaustiva. Una conducta puede infringir esta política, aunque no encaje de forma exacta en una categoría legal o no alcance el umbral para una sanción penal.

1. Agresiones, amenazas, gritos, insultos, humillaciones, burlas, ridiculización, aislamiento deliberado o difusión de rumores.
2. Asignación reiterada de cargas imposibles, privación injustificada de funciones, obstaculización, ocultamiento de información o cambios dirigidos a inducir la renuncia.
3. Comentarios, chistes, gestos, miradas, sonidos, insinuaciones o mensajes de contenido sexual no deseado.
4. Solicitudes de citas, favores, contacto físico, fotografías, videos o conversaciones sexuales pese a falta de interés, negativa o incomodidad.
5. Condicionar contratación, continuidad, ascenso, remuneración, evaluación, turnos, contratos o beneficios a aceptar conductas sexuales o afectivas.
6. Enviar, mostrar, almacenar o difundir contenido sexual o íntimo sin autorización; crear o manipular imágenes íntimas mediante herramientas digitales.
7. Contacto físico no consentido, arrinconamiento, bloqueo del paso, seguimiento, vigilancia o acercamientos intimidantes.
8. Preguntas invasivas sobre vida sexual, cuerpo, embarazo, orientación sexual, identidad de género o relaciones personales sin justificación laboral.
9. Uso deliberado y reiterado de un nombre o pronombre que desconozca la identidad de género de una persona, con propósito de humillar o excluir.
10. Exclusión, hostilidad o barreras por sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, etnia, origen, religión, discapacidad, edad, condición familiar, salud, ideología o actividad sindical.
11. Retaliar contra quien denuncia, solicita apoyo, acompaña, sirve de testigo, participa en una investigación o se niega a ejecutar una conducta indebida.
12. Divulgar nombres, detalles, documentos o rumores sobre un caso sin autorización y sin necesidad funcional.

13. Presionar a la persona afectada para retirar la queja, conciliar, enfrentar a la persona señalada o guardar silencio.
14. Usar clientes, pacientes, proveedores o terceros para realizar o tolerar conductas de acoso, violencia o discriminación.

8. Conductas legítimas de dirección que no constituyen, por sí solas, acoso

El ejercicio razonable, objetivo, respetuoso y documentado de las facultades de dirección, evaluación, control, disciplina y organización no constituye acoso. Entre otros, pueden ser legítimos:

1. Exigir el cumplimiento de obligaciones, metas, horarios, estándares de calidad y normas de seguridad.
2. Realizar retroalimentación, evaluaciones de desempeño, llamados de atención y procesos disciplinarios con debido proceso.
3. Reorganizar funciones, equipos, turnos o lugares de trabajo por necesidades objetivas y sin discriminación ni retaliación.
4. Negar solicitudes que no sean viables o no cumplan requisitos, siempre que exista motivación objetiva y trato respetuoso.

Estas actuaciones pueden convertirse en ilegítimas cuando se utilicen de forma arbitraria, humillante, discriminatoria, desproporcionada, selectiva o retaliatoria.

9. Derechos de las personas afectadas y denunciantes

1. Ser escuchadas con respeto, sin estereotipos, cuestionamientos culpabilizantes o exigencia de confrontación.
2. Presentar queja verbal, física o electrónica, personalmente o por medio de un tercero.
3. Solicitar medidas de protección y recibir respuesta motivada dentro de los plazos aplicables.
4. Conocer la ruta, el alcance de la actuación interna y los canales externos disponibles.
5. Contar con una persona de apoyo en entrevistas, cuando ello no afecte la confidencialidad o la investigación.
6. Recibir atención y orientación de la ARL y de los servicios de salud, según corresponda.
7. Solicitar que la empresa remita información a la autoridad competente, preservando la intimidad.
8. No sufrir retaliaciones y conservar sus condiciones laborales, sin perjuicio de medidas protectoras acordadas.
9. Recibir información sobre el cierre y las medidas que legalmente puedan comunicarse.

10. Derechos de las personas investigadas

1. Ser tratadas con dignidad y sin prejuzgamiento.

2. Conocer oportunamente los hechos esenciales que se les atribuyen, respetando la reserva de terceros.
3. Contar con tiempo y medios razonables para responder, aportar documentos, solicitar pruebas y controvertir información.
4. Ser oídas por una persona imparcial y libre de conflicto de interés.
5. Que las decisiones estén motivadas y se adopten conforme al reglamento interno, contrato y normas aplicables.
6. No ser expuestas públicamente ni sufrir sanciones antes de que se agote el procedimiento correspondiente.

11. Responsabilidades institucionales

Instancia	Responsabilidades
Alta Dirección	Aprobar la política, asignar recursos, designar responsables, remover barreras, ordenar medidas urgentes y revisar indicadores.
Talento Humano	Recibir o canalizar quejas, coordinar protección, asegurar debido proceso, adoptar o tramitar medidas laborales y conservar soportes.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Valorar riesgo psicosocial, articular con ARL, proponer controles, ejecutar prevención y seguimiento.
Comité de Convivencia Laboral	Actuar únicamente como instancia preventiva, orientadora y conciliadora frente a presunto acoso laboral; no determina su existencia y no conoce acoso sexual ni VBG.
Equipo o Responsable de Acoso Sexual y VBG	Recibir, clasificar, coordinar protección, investigar o designar investigador, recomendar medidas y preparar reportes estadísticos.
Jurídica o Cumplimiento	Asesorar en competencia, debido proceso, protección de datos, investigaciones, sanciones y remisiones externas.
Jefaturas	Prevenir, reportar alertas, abstenerse de investigar informalmente, preservar confidencialidad y ejecutar medidas.
Todas las personas	Respetar la política, reportar riesgos, colaborar de buena fe y abstenerse de retaliar o divulgar información.

12. Separación obligatoria de rutas

Tipo de situación	Instancia principal	Naturaleza de la ruta	Regla clave
Presunto acoso laboral	Comité de Convivencia Laboral	Preventiva, orientadora y conciliatoria	No decide responsabilidad ni impone sanciones; plazo total máximo interno: 65 días calendario.

Tipo de situación	Instancia principal	Naturaleza de la ruta	Regla clave
Acoso sexual o VBG	Alta Dirección / Talento Humano / Equipo designado	Protectora, investigativa y disciplinaria o contractual	No es conciliable y el Comité de Convivencia no es competente.
Riesgo inminente o posible delito	Responsable de emergencias y autoridades competentes	Protección inmediata y activación externa	La actuación interna no reemplaza atención médica, penal, policiva o administrativa.
Discriminación o violencia no sexual	Talento Humano / Jurídica / SST; CCL solo si además hay presunto acoso laboral conciliable	Correctiva, disciplinaria y de gestión del riesgo	Se clasifica según hechos, relación y nivel de riesgo.

13. Prevención y gestión del riesgo

1. Incorporar esta política en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y documentos de inducción.
2. Aplicar la batería de riesgo psicosocial y sus protocolos con la periodicidad legal, preservando la confidencialidad de resultados individuales.
3. Identificar áreas con alta jerarquía, trabajo aislado, atención a público, turnos nocturnos, viajes, eventos sociales, uso intensivo de mensajería o alta rotación.
4. Evaluar a jefaturas no solo por resultados, sino también por clima, rotación, ausentismo, quejas y comportamiento ético.
5. Diseñar procesos de selección, promoción, evaluación, remuneración y terminación con criterios objetivos y trazables.
6. Capacitar a todas las personas y brindar formación especializada a jefes, Comité de Convivencia, Talento Humano, SST e investigadores.
7. Exigir a proveedores y contratistas adhesión a la política y mecanismos de cooperación para gestionar casos que involucren a su personal.

14. Medidas de protección

Las medidas se adoptarán según la voluntad de la persona afectada, el nivel de riesgo, la viabilidad operativa y la necesidad de evitar daños. Cuando sean solicitadas en casos de acoso sexual, las medidas legalmente previstas deberán decidirse dentro de un término no superior a cinco días hábiles. La empresa podrá actuar antes y adoptar medidas adicionales cuando exista riesgo urgente.

1. Separación temporal de espacios, turnos, funciones, líneas de reporte, canales o reuniones.
2. Prohibición temporal de contacto directo o indirecto, incluidas comunicaciones digitales.

3. Trabajo remoto, teletrabajo o modificación temporal de modalidad cuando sea viable y solicitado.
4. Traslado o reubicación sin desmejora; se evitará trasladar a la persona afectada contra su voluntad como respuesta automática.
5. Cambio temporal de supervisión, acompañamiento en reuniones o acceso a una persona de apoyo.
6. Licencia, permiso o flexibilidad temporal, de acuerdo con la situación y las normas internas.
7. Restricción temporal de acceso a instalaciones, sistemas o eventos para la persona investigada, cuando sea proporcional.
8. Atención emocional y orientación a través de la ARL, EPS o prestadores especializados.
9. Medidas reforzadas de seguridad cuando existan amenazas, seguimiento o riesgo físico.
10. Preservación de remuneración, oportunidades, evaluación y continuidad de quien denuncia o sirve de testigo.

Toda medida será revisada periódicamente. Su adopción no implica una conclusión sobre la veracidad de los hechos ni constituye sanción.

15. Confidencialidad, datos personales y reserva

La información de quejas, entrevistas, medidas y decisiones puede contener datos sensibles. Su acceso se limitará a personas autorizadas bajo el principio de necesidad de conocer. Los expedientes se custodiarán en repositorios separados de la historia laboral ordinaria, con controles de acceso, trazabilidad, respaldo y reglas de conservación.

La confidencialidad no impide a las personas acudir a autoridades, buscar asistencia médica o jurídica, ejercer su defensa, denunciar públicamente dentro de los límites legales o comunicar hechos cuando exista riesgo. No se utilizarán acuerdos de confidencialidad para censurar, encubrir conductas o impedir denuncias.

16. Prohibición de retaliación y garantía de estabilidad

Se prohíbe cualquier retaliación contra la persona afectada, denunciante, testigo, acompañante o participante de buena fe. En los casos de acoso sexual, la empresa observará la protección especial de continuidad y estabilidad prevista legalmente durante el trámite y dentro de los seis meses siguientes a la queja o denuncia, sin perjuicio de las excepciones legales.

Antes de adoptar decisiones adversas respecto de una persona protegida, Talento Humano y Jurídica deberán realizar una revisión reforzada de causalidad, temporalidad, soportes y alternativas, dejando constancia escrita de que la decisión obedece a razones objetivas ajenas a la queja.

17. Consecuencias y medidas correctivas

Las infracciones podrán dar lugar, según la relación jurídica y la gravedad, a acciones pedagógicas, compromisos de mejora, medidas organizacionales, llamados de atención, sanciones disciplinarias, terminación con justa causa, terminación contractual, restricciones de acceso, requerimientos a proveedores y remisión a autoridades. Las sanciones se impondrán exclusivamente mediante el procedimiento aplicable y con respeto del debido proceso.

La empresa también podrá adoptar medidas de reparación y no repetición, como disculpas voluntarias, ajustes de procesos, restitución de oportunidades, corrección de evaluaciones, cambios de liderazgo, capacitación focalizada y seguimiento del clima laboral.

18. Quejas de buena fe y reportes falsos

Toda persona puede reportar de buena fe hechos que razonablemente considere contrarios a la política. El archivo o falta de prueba concluyente no significa que la queja haya sido falsa. Solo la fabricación deliberada y demostrada de hechos o pruebas podrá generar consecuencias, previo procedimiento independiente y sin utilizar esta regla para desalentar denuncias.

19. Divulgación, formación y revisión

La política será entregada en la inducción, publicada en canales internos, socializada al menos una vez al año y comunicada a contratistas y terceros relevantes. Se revisará anualmente o antes cuando cambie la normativa, se identifiquen fallas, ocurra un caso grave o los indicadores evidencien riesgos emergentes.

20. Vigencia y adopción

La presente política rige desde su aprobación por parte de la Asamblea de Accionistas. Su incumplimiento será gestionado conforme a la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos y los procedimientos internos aplicables.

Juan 6 Ochoa P.

JUAN OCHOA PERTÚZ
Representante Legal
Fecha de última revisión: 28-07-2026