

POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

LÁCTEOS EL GALÁN S.A. reconoce que la discriminación y el acoso constituyen formas de violencia que vulneran los derechos fundamentales, que pueden manifestarse en relaciones de poder verticales u horizontales, mediadas por factores como el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la posición jerárquica o económica; por lo tanto, promulga la presente Política, mediante la cual garantiza la implementación de acciones de sensibilización y mecanismos eficaces de denuncia y atención, que permitan identificar, prevenir y erradicar cualquier conducta de discriminación, violencia de género, acoso laboral o acoso sexual, sin importar el tipo de vínculo o rol que las personas desempeñen dentro de la organización.

Esta política se fundamenta en los principios de igualdad, equidad de género, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, libertad y dignidad, y se rige por los enfoques de género, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos como ejes transversales en el ámbito laboral.

LÁCTEOS EL GALÁN S.A. reafirma su compromiso con la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la garantía de derechos, y reconoce la responsabilidad social que tiene como Empleador, por lo cual promueve acciones sostenidas, articuladas y transformadoras en todos los niveles de la empresa.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos organizacionales que orientan la prevención, atención y sanción de conductas de discriminación, violencia de género, acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, Decreto 405 de 2025, Resolución 3461 de 2025 y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan; con el fin de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, en el que se fomente la dignidad humana, la integridad física y moral, la diversidad, la equidad y el respeto mutuo para todos sus trabajadores y terceros relacionados.

3. ALCANCE

Esta política es aplicable a las personas que, con independencia del vínculo o actividad contractual, interactúan con **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.**, incluyendo a todos los trabajadores directos, trabajadores en misión, aprendices, practicantes, pasantes, contratistas, subcontratistas, clientes, proveedores, usuarios, visitantes y, en general, todos los terceros que realicen o participen en actividades laborales o contractuales con la empresa. Su implementación se extiende a todas las áreas, oficinas, sucursales, centros de trabajo y espacios digitales, con el propósito de abordar cualquier situación que implique discriminación, violencia y/o acoso, ya sea que ocurra o se reporte, sin importar el cargo, el nivel jerárquico o la ubicación geográfica de las personas involucradas.

Se presume que una conducta ocurre en el ámbito o contexto laboral cuando se presenta en cualquiera de los siguientes escenarios:

- En el lugar de trabajo o en espacios físicos/digitales donde se desarrollen funciones laborales.
- En espacios de descanso, alimentación, sanitarios o vestuarios.
- Durante desplazamientos, viajes, eventos, capacitaciones o actividades sociales relacionadas con el trabajo.
- En comunicaciones laborales, incluyendo medios digitales.
- En trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, si el agresor forma parte del contexto laboral.
- En alojamientos proporcionados por el Empleador.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Esta política se rige por los principios estipulados en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, los cuales orientan la interpretación,

aplicación y ejecución de todas las medidas aquí contenidas, y constituyen el marco ético y jurídico para la prevención, atención y sanción de la violencia, discriminación y acoso en el ámbito laboral:

- **Pro persona y pro víctima:** Se otorga prioridad a la interpretación y aplicación de las normas que favorezcan en mayor medida la protección de los derechos humanos de las personas involucradas, especialmente de las víctimas, garantizando su bienestar, seguridad, acceso a la justicia y reparación integral.
- **Equidad:** Se promueve la justicia y la igualdad de derechos y oportunidades en el entorno laboral, reconociendo que los recursos y oportunidades no siempre están distribuidos de manera equitativa. Este principio busca un enfoque de justicia que considere las diferentes afectaciones generadas por las desigualdades.
- **Justicia restaurativa:** Se promoverán mecanismos que permitan la reparación del daño, el reconocimiento de la responsabilidad y la transformación de las condiciones que permitieron la violencia, priorizando el bienestar de las víctimas.
- **Maestría y debida diligencia:** Se busca la excelencia y la competencia en la implementación de medidas, con un enfoque riguroso y exhaustivo en la investigación y la gestión de casos de discriminación y/o acoso sexual laboral.
- **Debido proceso:** Toda actuación disciplinaria o administrativa deberá respetar los derechos de las partes, incluyendo la presunción de inocencia, la imparcialidad, el acceso a la información y la posibilidad de ejercer su derecho de defensa en condiciones de equidad.
- **Celeridad:** Se prioriza la acción rápida y efectiva ante cualquier situación de discriminación, violencia, acoso laboral y/o acoso sexual, asegurando una respuesta oportuna.
- **Transparencia y Confidencialidad:** Se asegura claridad y apertura en todos los procesos relacionados con la prevención, atención y sanción de actos de discriminación, violencia y acoso, respetando siempre la confidencialidad de la información y protegiendo la identidad de las personas involucradas, tanto víctimas como presuntos agresores.
- **Prevención:** Se promueve activamente la cultura del respeto y la igualdad mediante acciones y estrategias que eviten la ocurrencia de actos de discriminación y acoso sexual laboral.
- **Prevención y justicia:** Se promueve la implementación de medidas organizacionales por medio de las cuales se pueda anticipar la ocurrencia de conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual, garantizando que todas las actuaciones se orienten al restablecimiento de derechos y a la sanción proporcional de las conductas.
- **Perspectiva de equidad de género y diversidad:** Se reconocen las diferencias de género y diversidad entre las personas y su impacto en el ámbito laboral, integrando medidas, políticas y prácticas que promuevan un ambiente inclusivo y respetuoso.
- **Libertad y dignidad:** Toda persona será tratada con respeto, reconociendo su valor intrínseco, su autonomía y su derecho a vivir libre de humillaciones, agresiones o conductas que afecten su integridad física, emocional o moral.
- **Corresponsabilidad:** El empleador asume la responsabilidad de prevenir y eliminar comportamientos de discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual, contribuyendo activamente a una sociedad más justa y equitativa.
- **No revictimización:** Se busca evitar causar daños adicionales a las víctimas, tratándolas con empatía, respeto y dignidad. Además, se les brinda el apoyo necesario para que puedan denunciar sin temor a represalias o estigmatización.
- **Eficacia:** Las medidas adoptadas deben ser efectivas para prevenir la repetición de conductas y re-establecer condiciones seguras en el trabajo.
- **Tolerancia cero:** Se establece un rechazo absoluto a cualquier forma de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral. Todas las denuncias serán recibidas y atendidas sin excepciones, garantizando la implementación y el seguimiento adecuado de los procesos correspondientes.
- **Progresividad:** Se compromete a avanzar de manera continua en la garantía de derechos, evitando retrocesos y destinando los recursos necesarios para fortalecer las acciones de prevención, atención y reparación frente a la discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual.

5. DEFINICIONES

Los siguientes términos proporcionan un marco de referencia que facilita la identificación, prevención y gestión adecuada de situaciones que puedan vulnerar la dignidad e integridad de las personas en el entorno de trabajo:

5.1. DISCRIMINACIÓN: Se refiere a cualquier comportamiento, actitud o trato que, de manera consciente o inconsciente, busca ignorar, dominar o anular a una persona o grupo de personas, fundamentándose en prejuicios o preconcepciones sociales o personales. A continuación se ejemplifican manifestaciones de discriminación verbal, no verbal y física:

- Chistes, comentarios o insultos que desvaloricen o refuercen estereotipos sobre una persona o grupo basándose en su raza, etnia, género, orientación sexual, religión, nacionalidad, discapacidad, edad u otra característica personal.
- Propagación de rumores o difusión de estereotipos perjudiciales acerca de un grupo específico de empleados.
- Observaciones despectivas sobre las habilidades o el rendimiento laboral de alguien debido a una característica identitaria.
- Empleo de lenguaje ofensivo o excluyente en las comunicaciones laborales.
- Apartar intencionalmente a una persona de actividades sociales o laborales debido a alguna característica identitaria.
- Delegar tareas menos relevantes o menos atractivas a determinados empleados basándose en criterios discriminatorios.
- Otorgar promociones o reconocimientos de manera desigual a empleados con méritos equivalentes, fundamentándose en prejuicios.
- Utilizar imágenes, símbolos o gestos ofensivos que refuercen estereotipos negativos sobre un grupo específico.
- Obstrucción intencional del trabajo de un compañero o generación de un entorno laboral hostil debido a alguna característica identitaria.

5.2. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: Según lo estipulado en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, obedece a cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de 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. La violencia contra la mujer puede implicar los siguientes daños:

- a) **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b) **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c) **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- d) **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

5.3. ACOSO LABORAL: De acuerdo con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, será acoso o violencia en el mundo del trabajo, el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes **modalidades**:

- a) **Maltrato:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los

bienes del empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione su integridad moral o sus derechos a la intimidad y al buen nombre; o todo comportamiento tendiente a menoscabar su autoestima y dignidad.

- b) **Persecución:** Toda conducta reiterada o arbitraria de descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario de las que se pueda inferir el propósito de inducir a la renuncia del empleado y/o producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla; constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) **Inequidad:** Asignación de funciones a menosprecio del empleado.
- f) **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.
- g) **Inobservancia del derecho a la desconexión laboral:** No permitir, garantizar o irrespetar el derecho que tiene el empleado de disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

5.4. ACOSO SEXUAL: De acuerdo con el artículo 210A del Código Penal, consiste en acciones realizadas por una persona que, aprovechándose de su posición de autoridad, poder, edad, sexo, o de su situación laboral, social, familiar o económica, persigue, asedia o acosa física o verbalmente a otra persona con fines sexuales no consentidos.

El acoso sexual laboral, según el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024, se entenderá como 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, 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

El acoso sexual puede presentarse bajo las modalidades de:

- a) **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
- b) **Acoso sexual verbal:** Silbidos, expresiones verbales (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios, chistes, insinuaciones sexualmente explícitas o de connotación sexual, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.
- c) **Acoso sexual por razón del género:** Puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que han sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.
- d) **Acoso sexual por pertenecer a los sectores sociales LGBTIQ+:** Cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así como obligar a las mujeres, hombres, hombres trans, personas no binarias o pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+ a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.
- e) **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, vídeos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
- f) **Acoso sexual virtual:** Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual; también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales, audios o vídeos con contenidos sexual.

6. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

La presente política forma parte integral del Reglamento Interno de Trabajo de **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.**, así como de los contratos laborales y de prestación de servicios que celebre la empresa. En consecuencia, sus disposiciones son vinculantes para todas las personas que interactúan en el ámbito organizacional, y su cumplimiento será exigible conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

6.1. POR PARTE DEL EMPLEADOR: De conformidad con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, la empresa deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) **Incorporación normativa:** Incorporar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, en los contratos laborales y de prestación de servicios; así como socializar y difundir de manera constante los protocolos y rutas de atención con todos los trabajadores y terceros.
- b) **Prevención, investigación y sanción:** El empleador se compromete a prevenir la ocurrencia de conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual; investigar de manera imparcial las quejas presentadas; y a aplicar las sanciones correspondientes conforme a la normativa vigente y al debido proceso. Igualmente, se compromete a abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- c) **Atención oportuna e inmediata:** Establecer mecanismos eficaces para recibir, tramitar y resolver las denuncias que se presenten, brindando garantías de no repetición y de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia. Para esto, la empresa cuenta con un **Comité de Convivencia Laboral**, ante el cual se pueden interponer quejas de discriminación, violencia y acoso laboral; y teniendo en cuenta que de conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer y atender casos relacionados con el acoso sexual, la Empresa determinará cómo estará constituido su **Comité para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual**, para la atención y conocimiento de estos casos.
- d) **Remisión a autoridades competentes:** Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, y remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. Si la persona afectada decide proceder legalmente, la empresa colaborará plenamente con las autoridades en todas las medidas necesarias para investigar y sancionar el comportamiento denunciado, en cumplimiento del principio de corresponsabilidad. Adicionalmente, también ofrecerá a la víctima las facilidades necesarias para asistir a diligencias legales, judiciales, médicas, psicológicas o de cualquier otra índole, incluyendo permisos, flexibilización de horarios o la opción de trabajo remoto; y brindará apoyo emocional y psicológico tanto a la víctima como a las demás personas involucradas en el proceso, así como al personal que lo requiera.
- e) **Publicación y reporte estadístico:** Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles; así como remitir dicha información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, asegurando la anonimización de los datos, con el fin de salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- f) **Estabilidad laboral y contractual:** La empresa tomará las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la persona denunciante y de quienes actúen como testigos, evitando despidos o terminaciones contractuales no justificadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja, salvo las excepciones previstas en la ley.
- g) **Acompañamiento colectivo:** Implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
- h) **Extensión de obligaciones a contratistas:** Los contratos de prestación de servicios que se celebren con personas naturales o jurídicas estarán sujetas a las mismas obligaciones establecidas en esta política, conforme al ámbito de competencia definido por la Ley 2365 de 2024. Esta implementación no implica el reconocimiento de vínculo laboral alguno.
- i) **Supervisión y control:** El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo, y su omisión podrá dar lugar a sanciones administrativas conforme a la ley.

6.2. POR PARTE DE LOS TRABAJADORES, APRENDICES Y CONTRATISTA: Todos los trabajadores directos, trabajadores en misión, aprendices, practicantes, pasantes, contratistas, subcontratistas, clientes, proveedores, usuarios, visitantes y, en general, los terceros que realicen o participen en actividades laborales o contractuales con el Empleador, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Conocer, cumplir y acatar las disposiciones estipuladas por el Empleador para la prevención, atención y sanción de conductas de violencia, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral.
- b) Participar activamente en las capacitaciones y actividades de sensibilización sobre prevención del acoso sexual, acoso laboral y situaciones de discriminación impartidas por el Empleador, con el fin de fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso.
- c) Abstenerse de realizar, incentivar o participar de cualquier conducta u omisión que pueda constituir situaciones de violencia, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual bajo cualquiera de sus modalidades, que generen un ambiente hostil, intimidatorio o degradante para otra persona.
- d) Reportar de manera inmediata y responsable cualquier situación de violencia, discriminación, acoso laboral o acoso sexual de la que sea víctima o testigo, utilizando los canales internos de denuncia establecidos por el Empleador.
- e) Cooperar con los procesos de investigación interna relacionados con denuncias de dicha índole, brindando información veraz y objetiva cuando sea requerido, respetando la confidencialidad y la protección de los derechos de todas las partes involucradas.
- f) Respetar la privacidad e integridad de las personas afectadas por situaciones de violencia, discriminación, acoso laboral o acoso sexual, evitando la difusión de rumores o información no verificada que pueda afectar la dignidad de las personas involucradas.

6.3. POR PARTE DE LA ARL: Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral, de acuerdo con el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual que establezca el Gobierno Nacional.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN

LÁCTEOS EL GALÁN S.A. a través del **Área de Gestión Humana y de Seguridad y Salud en el Trabajo**, según corresponda, deberá implementar y ejecutar las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- a) Conformar el Comité de Convivencia Laboral y el Comité para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1010 de 2006, en la Ley 2365 de 2024 y en la Resolución 3461 de 2025, o aquellas normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan; así como establecer los protocolos y rutas de atención.
- b) Difundir los canales y las formas de denuncia, así como el procedimiento a seguir en caso de eventos de presunta discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual.
- c) Adoptar una ruta clara y efectiva de prevención, atención, acompañamiento y canales de comunicación, a las partes en conflicto, además vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento, con la participación de los diferentes niveles de la Empresa y las personas naturales o jurídicas que estén comprometidos con la imagen aquella.
- d) Incluir la socialización de la presente política en los procesos de inducción, reinducción, capacitación, grupos primarios y reuniones institucionales.
- e) Cooperar con el proceso de resolución de conflictos y suministrar al Área de Gestión Humana, al Comité de Convivencia Laboral o al Comité para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual, toda la información y documentación necesaria que soliciten.
- f) Diseñar un plan anual de actividades enfocado en la prevención de estas conductas. Asimismo, definir los canales de comunicación interna para difundir la política, garantizando su comprensión por parte de todas las personas.
- g) Realizar capacitaciones y actividades de sensibilización sobre la discriminación, violencia, acoso laboral o sexual, sus modalidades y consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el entorno laboral.
- h) Fomentar actividades de apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de

relaciones sociales positivas entre los participantes del entorno laboral.

- i) Brindar espacios de capacitación sobre diversidad, inclusión, resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y los empleados que forman parte del Comité de Convivencia Laboral y de Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- j) Realizar seguimiento y vigilancia periódica de los casos de discriminación, violencia y acoso que se presenten, garantizando la confidencialidad de la información.
- k) Capacitar junto con la ARL, a la brigada de emergencias, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los líderes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia Laboral y al Comité para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual, con el fin de que puedan brindar primeros auxilios psicológicos a los empleados en casos de crisis.

MEDIDAS DE CORRECCIÓN:

- a) Promover la participación de todos los empleados en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia y discriminación en el ámbito laboral. Así como implementar las acciones de intervención y control específicas que se definan para dichos factores de riesgo psicosocial.
- b) Facilitar el traslado de los empleados a otra área, sede o lugar de trabajo de la empresa, cuando la EPS, ARL, médico laboral, el Comité de Convivencia o el Comité para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual lo recomienden, garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- c) Disponer de un espacio de atención presencial o remoto de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, por medio del cual se puedan brindar primeros auxilios psicológicos a los empleados que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- d) Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que los empleados que requieran atención psicológica y/o psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- e) Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas formule el Comité de Convivencia Laboral y el Comité para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual.

8. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

LÁCTEOS EL GALÁN S.A. reconoce el derecho de las víctimas de situaciones de discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual, así como el de las personas que hayan conocido los hechos y colaboren en su denuncia, a ser protegidas frente a cualquier forma de represalia, afectación y/o vulneración derivada de la interposición de quejas o del ejercicio de sus derechos.

- a) **Trato libre de estereotipos:** Toda persona que denuncie, colabore o sirva como testigo en la denuncia de hechos de discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual será tratada con respeto, sin prejuicios ni estigmatización por razones de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) **Acceso a atención emocional y psicológica:** Se facilitará el acceso de la víctima a los servicios de acompañamiento emocional y psicológico ofrecidos por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), conforme a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual definido por el Gobierno Nacional.
- c) **Traslado de área de trabajo:** A solicitud de la víctima, se podrá autorizar el traslado de área, función o equipo de trabajo, con el fin de garantizar su bienestar y evitar situaciones de exposición, vulnerabilidad y revictimización.
- d) **Teletrabajo por condiciones de riesgo:** Cuando existan condiciones que puedan poner en riesgo la integridad física o emocional de la víctima, se podrá autorizar el teletrabajo como medida de protección, siempre que sea compatible con la naturaleza de las funciones asignadas. Asimismo, se considerará la redistribución de la jornada laboral de la víctima o del presunto agresor para minimizar cualquier posible interacción.

- e) **Separación funcional respecto del presunto agresor:** Se adoptarán medidas para evitar que la víctima deba realizar labores que impliquen interacción directa con la persona investigada, garantizando entornos seguros y libres de presión.
- f) **Confidencialidad y no confrontación:** Se garantizará la confidencialidad de la identidad de la víctima y su derecho a no ser confrontada directamente con el presunto agresor durante el trámite interno, salvo que medie consentimiento informado y voluntario.
- g) **Garantías retaliatorias:** La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- h) La empresa implementará cualquier otra medida que sea pertinente para proteger los derechos de la víctima, garantizar su bienestar emocional y prevenir la repetición de los hechos denunciados, adecuándose a las circunstancias específicas del caso.

Las solicitudes y/o medidas contempladas en los literales c), d) y e) deberán ser resueltas y/o adoptadas por el Empleador en un término no mayor a **cinco (5) días hábiles**, contados a partir de la solicitud formal de la víctima, tomando en consideración la organización operativa de la empresa y sin que ello implique dilación injustificada (artículo 13 de la Ley 2365 de 2024).

9. MECANISMOS DE QUEJA

LÁCTEOS EL GALÁN S.A. ente constitutivos de discriminación, violencia, acoso laboral y/o acoso sexual en el contexto laboral a presentar una queja ante su Empleador, sin importar su vínculo contractual, jerárquico o funcional.

Las quejas podrán ser presentadas por medios físicos, electrónicos o verbales, y deberán contener, en la medida de lo posible, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

La presentación de la queja no constituye requisito de procedibilidad para acudir a instancias penales, disciplinarias o administrativas. La persona denunciante podrá activar directamente las rutas externas disponibles, sin que ello dependa del trámite interno.

Las quejas relacionadas con **situaciones de discriminación y acoso laboral** se interpondrán ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, a través de los siguientes medios:

- **Correo electrónico:** gestionhumana@elgalan.com

Las quejas relacionadas con **situaciones de acoso sexual y violencia de género** se interpondrán ante el **COMITÉ DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL**, a través de los siguientes medios:

- **Correo electrónico:** gestionhumana@elgalan.com

Estos canales garantizarán la confidencialidad y privacidad de la denuncia, permitiendo también el reporte anónimo. Las denuncias serán gestionadas con imparcialidad, seriedad, confidencialidad y celeridad, en línea con los principios que rigen la presente política.

LÁCTEOS EL GALÁN S.A. se compromete a respetar la autonomía de la víctima en la elección de las vías de acción, a brindar orientación sobre sus derechos y a facilitar el acceso a las rutas institucionales y legales disponibles. Cualquier persona que sea testigo o tenga conocimiento de una conducta de discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual, aun si no es la víctima directa, podrá realizar un reporte ante el Comité de Convivencia Laboral o ante el Comité de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual, según corresponda. Sin embargo, el trámite de la queja sólo procederá si la persona directamente afectada otorga su consentimiento explícito para presentar la denuncia, esto con el objetivo de proteger la voluntad y seguridad de la víctima y no generar situaciones de revictimización.

En caso de que el presunto acosador sea un Miembro de Junta, Gerente, Director, Coordinador, Jefe o cualquier superior jerárquico de la empresa, la queja deberá ser presentada directamente ante el Ministerio de Trabajo, garantizando así la imparcialidad y transparencia en el proceso de investigación y sanción.

Una vez recibida la queja, **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.** activará el protocolo interno de atención, protección y seguimiento, adoptando las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos, la protección de la persona afectada y la activación de las garantías previstas en esta política.

10. PROCEDIMIENTO DE QUEJA ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El Comité de Convivencia Laboral por medio de su propio reglamento, establece las condiciones de su funcionamiento, regula el procedimiento interno por medio del cual se dará trámite a las quejas relacionadas con acoso laboral y discriminación, y define los mecanismos de prevención y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de los mismos; todo esto de conformidad con lo dispuesto por la Resolución 3461 de 2025 o aquellas normas que la adicionen, modifiquen o reemplacen.

- 1) Recibir las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral (5 días calendario).
- 2) Analizar de manera confidencial el caso específico y realizar una verificación inicial de la información (5 días calendario, prorrogable por 10 días más previa justificación).
- 3) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja (5 días calendario).
- 4) Generar espacios de diálogo y formular un plan de mejora concertado entre las partes, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral (5 días calendario, prorrogable por 10 días más previa justificación).
- 5) Realizar seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes.
- 6) Remitir el caso a Gestión Humana y Gerencia para dar cierre del mismo, cuando no fue posible llegar a un acuerdo, no se cumplieron los compromisos definidos o la conducta que dio lugar a la queja persistió. En este caso, el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de trabajo o interponer demanda ante el juez competente (15 días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento).
- 7) Presentar recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral a Gestión Humana y Gerencia, con copia al trabajador (entre 5 y 10 días calendario).
- 8) Realizar seguimiento mensual al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las áreas de Gestión Humana y Gerencia.
- 9) Elaborar informes trimestrales y un informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gestión Humana y Gerencia.
- 10) Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

En todo caso, este procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá superar los sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral.

En todos los casos se garantizará que el proceso sea participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias; adicionalmente, serán tramitados desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

11. PROCEDIMIENTO DE QUEJA ANTE EL COMITÉ DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL:

Las quejas relacionadas con casos de acoso sexual y violencia de género serán conocidas y gestionadas por el Comité de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual, conforme a lo dispuesto en la presente política; igualmente los casos de discriminación o violencia que tengan una connotación sexual. El Comité se encargará de recibir las quejas que se presenten y activar las medidas de protección inmediatas, así como tramitar el procedimiento no conciliatorio previsto en esta política.

El objetivo de la ruta de atención del Comité es servir como mecanismo de investigación, cuidado, apoyo, atención y respuesta interna frente a los hechos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral, por lo tanto, no es un trámite administrativo, ni judicial. Dado el carácter delicado y la gravedad de las situaciones de acoso sexual laboral y discriminación, no se permitirá la conciliación entre las partes involucradas, sin excepción alguna; en ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

Rutas de atención a víctimas de acoso sexual:

- **Línea Nacional:** 155
- **Línea Metropolitana-Medellín-:** 123
- **CAIVAS:** 604 2610240 EXT 7702-7711-7746
- **URI:** 604 4446677 EXT 5302
- **Atención virtual:** www.fiscalia.gov.co; denunciemoselabusosexual@fiscalia.gov.co

Procedimiento interno:

- 1) **Recepción y registro:** Cualquier queja deberá ser recibida y confirmada por escrito en un plazo máximo de dos (2) días hábiles desde su presentación.
- 2) **Análisis confidencial del caso específico:** Se realizará un análisis exhaustivo de los hechos presentados en la queja, examinando la información proporcionada, identificando a las partes involucradas y recopilando evidencia relevante para una evaluación objetiva de la situación.
- 3) **Descripción de los hechos:** El Comité solicitará a las personas involucradas en la queja sus versiones de los hechos, permitiendo obtener una perspectiva completa de la situación.

La víctima podrá relatar los hechos ante el Comité de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, que garantizará un ambiente de escucha empática y comprensiva. Igualmente, el presunto acosador será escuchado para que brinde su versión de los hechos. Si la queja involucra a un tercero externo, se le informará del proceso y se le invitará a colaborar, respetando su confidencialidad y derecho a no ser objeto de represalias.

Las declaraciones serán tratadas con seriedad, considerando la naturaleza traumática de la discriminación o acoso laboral o sexual, así como la gravedad de la acusación. Se entiende que puede haber variaciones o inconsistencias en el relato de las partes, por lo que se procurará que la víctima declare únicamente lo necesario, asegurando su protección y evitando revictimización; y se brindará apoyo y seguimiento tanto a la víctima como a la persona presuntamente señalada, lo cual incluirá asesoramiento legal, atención psicológica o médica, y medidas para evitar represalias.

El Comité generará espacios de acercamiento con cada una de las partes, con el propósito de establecer (i) las necesidades y expectativas de la víctima con relación al procedimiento; (ii) la disposición de la víctima, si así lo desea y del infractor para emprender un proceso de diálogo dirigido a establecer una solución a la situación, sin perjuicio de las acciones judiciales y disciplinarias a las que haya lugar. En esa línea, el mecanismo incluye una etapa para escuchar a cada una de las partes involucradas por separado y buscar fórmulas para mejorar la convivencia entre ellas, siempre y cuando no se trate de hechos que configuren un presunto delito. Esta etapa, tiene como finalidad de ser posible

acordar un plan de mejora cuyos compromisos serán objeto de seguimiento riguroso y debidamente documentado por parte del Comité. El diálogo entre las partes procederá exclusivamente a petición expresa del colaborador, sujeto pasivo de la conducta de presunto acoso sexual, y pretende el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, así como el establecimiento de medidas de protección, reparación y garantías de no repetición frente a ella, y a todas las personas en general. El propósito es generar en el/la presunto(a) causante del daño conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. Para evitar cualquier duda, expresamente se reconoce que la violencia sexual no es conciliable, bajo ninguna circunstancia.

Se otorgará un valor preponderante a la declaración de la víctima, teniendo en cuenta el impacto traumático del acoso sexual o de la discriminación. Se garantizará un entorno de escucha empática y sin revictimización.

Estas declaraciones serán registradas y documentadas por el Comité, garantizando la protección de la identidad de la víctima y la confidencialidad de la información.

- 4) Análisis y verificación de evidencias y pruebas:** Se recepcionarán y analizarán todas y cada una de las pruebas compartidas por las partes involucradas, y se les solicitarán aquellas que el Comité considere prudentes e idóneas, de acuerdo con los hechos reportados.

Todas las pruebas serán registradas y almacenadas garantizando su integridad y disponibilidad para futuras consultas.

Las pruebas y evidencias que se considerarán incluyen, pero no se limitan a:

- Testimonios verbales o escritos.
- Dictámenes médicos.
- Conversaciones en medios digitales, como correos electrónicos o chats.
- Grabaciones de audio.
- Elementos gráficos o audiovisuales.
- Cualquier otra prueba que evidencie conductas de acoso sexual laboral y/o discriminación.
- Es importante destacar que no se requiere la existencia de evidencias materiales para activar el proceso, estas son un complemento en el proceso investigativo y disciplinario.

- 5) Tipificación del caso:** El Comité elaborará un informe basado en los hechos reportados y en las pruebas y evidencias presentadas, analizando el caso de acuerdo con los principios establecidos en esta política para emitir un concepto sobre la naturaleza de la conducta. Adicionalmente, consultará con personas expertas en acoso sexual, violencia de género y discriminación con esta connotación para aclarar dudas y brindar lineamientos para comprender la conducta denunciada.

Los conceptos emitidos por el Comité son recomendaciones para sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo de **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.** y reportes ante las autoridades locales, sin constituir decisiones jurisdiccionales; además de aquellas sugerencias que considere deben ser remitidas al área de Gestión Humana y Gerencia.

La gravedad de las conductas y la determinación de sanciones se realizará conforme a la Ley 1010 de 2006, considerando la naturaleza, modalidad, gravedad, reiteración de la conducta, y las circunstancias de la víctima y el entorno laboral.

- 6) Presentación del informe:** De acuerdo con los puntos anteriores, el Comité elaborará un informe del caso y lo remitirá al Área de Gestión Humana con copia al Gerente de **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.**, quienes determinarán la apertura de un proceso disciplinario y, de ser necesario, la consideración de la conducta como falta grave. Además, implementará medidas para proteger los derechos de la víctima.

Si la situación requiere intervención legal, la empresa colaborará con las autoridades competentes, asegurando apoyo médico, jurídico y psicológico a la víctima, gestionando las atenciones requeridas

con la EPS y la ARL.

Igualmente, el Comité elaborará informes trimestrales que se enviarán dentro de los diez (10) días siguientes al cierre de cada trimestre y un informe anual de gestión que incluyan estadísticas de quejas, seguimiento y recomendaciones; dichos informes serán presentados al Área de Gestión Humana con copia al Gerente de **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.** y remitidos, cuando corresponda, a los organismos de información oficiales dentro de los plazos establecidos.

- 7) Sanción y Plan de Acción:** Si las autoridades competentes determinan que la conducta constituye acoso sexual laboral y/o discriminación, esta se considerará una falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato laboral con justa causa del agresor.

Con base en las recomendaciones del Comité, el Área de Gestión Humana y la Gerencia de **LÁCTEOS EL GALÁN S.A.**, desarrollarán e implementarán planes de acción específicos para abordar la situación, los cuales pueden incluir:

- Acciones disciplinarias.
- Capacitaciones.
- Cambios en cargos o estructura organizacional.
- Acompañamiento médico, jurídico y psicológico para la víctima.

- 8) Seguimiento semestral:** Se realizará un seguimiento durante seis (6) meses a partir de la presentación del informe para verificar la efectividad de las medidas adoptadas y prevenir la repetición de conductas de acoso sexual laboral o discriminación. Durante este periodo, se ofrecerá apoyo continuo a la víctima, adoptando medidas adicionales según sea necesario para garantizar su bienestar.

Pautas o consideraciones a tener en cuenta en el análisis de los casos:

- Se priorizarán las denuncias en las que exista un proceso penal por violencia sexual o violencia basada en género, con el fin de evitar perjuicios irreparables para las víctimas.
- El contexto de la víctima será analizado desde un enfoque interseccional, considerando factores como identidad de género, orientación sexual, expresión de género, origen étnico-racial, edad, situación económica, condición social, pertenencia a grupos históricamente discriminados, tipo de vínculo laboral, entre otros. Esto asegurará un análisis justo y ajustado a la realidad de la víctima.
- Se tendrán en cuenta antecedentes relevantes de la persona denunciada, incluidos reportes de quejas o denuncias previas por conductas similares, para evaluar la gravedad y recurrencia de los actos denunciados.

12. SANCIÓN O INCUMPLIMIENTO

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Con sanción de multa de entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador,

- particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

13. ESTABILIDAD LABORAL:

La empresa como empleador o contratante deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso laboral o sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso laboral o sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso laboral o sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes, monto que de acuerdo con los criterios de razonabilidad y tamaño de la empresa se encuentra definido en el artículo 2.2.9.7.3 del Decreto 405 de 2025 expedido por el Ministerio del Trabajo.

14. ADOPCIÓN Y DIVULGACIÓN

La difusión de esta política se llevará a cabo a través de los canales internos de comunicación, garantizando que todos los empleados y terceros estén debidamente informados sobre su contenido y alcances. Asimismo, se asegurará que la información sea accesible para todo el personal y se actualizará cuando se presenten nuevas circunstancias, modificaciones en la legislación aplicable o cambios en las políticas internas de la organización.

15. VIGENCIA

La presente política se suscribe el **18 de junio de 2026** para su publicación, divulgación y ejecución en todos los niveles de la organización.

PASCUAL MANUEL ARANGO LOPERA

Representante Legal

LÁCTEOS EL GALÁN S.A.

Vereda El Zancudo, Municipio de Entreríos, Antioquia