

1. OBJETIVO

Prevenir y manejar adecuadamente cualquier comportamiento dentro de JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB, que pudiera materializarse como un caso de acoso laboral, acoso sexual, acoso debido al sexo y violencia basada en género. La organización manifiesta su compromiso con mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para sus trabajadores. Por esta razón, la JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB, no tolerará ningún tipo de conducta o comportamiento tratado en esta política, basándose en la normatividad vigente aplicable.

2. ALCANCE

Los lineamientos definidos en esta política aplican para todos los trabajadores de JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB., quienes están obligados a cumplirlos sin excepción alguna. Las quejas que se tramiten conforme a los podrecimientos que se contemplan en esta, deberán tener en cuenta las diferentes formas de violencia de género, acoso laboral y acoso sexual que se puedan presentar en el ámbito laboral. Esta política aplica primordialmente a todos los trabajadores de JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB., no obstante, la organización extiende la aplicación de las directrices de esta política a su cadena de valor, principalmente con sus proveedores de primera línea, a fin de apoyar conjuntamente los principios de la presente política, por lo que su protección a los trabajadores se extiende a los hechos que se originen en los terceros que mantienen relación con nuestras actividades misionales.

3. DEFINICIONES .

Abuso de poder: Ocurre cuando se excede el ejercicio de la capacidad de mando que tiene una persona con un cargo jerárquico superior, forzando a otros a hacer algo en contra de su voluntad.

Acoso Laboral o Mubbing: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Ley 1010 de 2006, artículo 2).

Acoso sexual: 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: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

Se considera como acoso sexual la conducta de un agresor que no es aceptada voluntariamente

por su víctima (es decir un comportamiento no consensuado), y hace que la víctima se sienta humillada, obligada y/o intimidada por las acciones del acosador.

Se considera acoso sexual de conducta física:

- Cualquier contacto inapropiado no permitido o rechazado por la víctima (abrazos, besos, manoseos, etc.).
- Asalto sexual, que consiste en presionar a la víctima a tener contacto después de que ha expresado su rechazo.
- Conductas exhibicionistas que promueven emociones sexuales

Se considera acoso sexual de conducta verbal:

- Cualquier comentario sobre el físico de la víctima su apariencia u otro.
- Chistes, comentarios o conversaciones de contenido sexual.
- Avances sexuales sobre la víctima como invitaciones o coqueteo.
- Insultos basados en el sexo de la víctima.
- Comentarios paternalistas o proteccionistas con el fin de conseguir favores sexuales.
- Envío de mensajes, correos o cualquier forma de comunicación con contenidos sexuales incluyendo gráficos, fotos, comentarios, etc.

Se considera acoso sexual de conducta no verbal

- El mostrar a la víctima los genitales o material gráfico que los muestre.
- Tener posiciones sugestivas de invitación al sexo.
- Gestos sexualmente sugestivos.
- "Piropear" cuando la víctima pasa.

Conducta sexista o de discriminación por razón de género: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Consentimiento: Manifestación expresa libre y voluntaria de aceptación; esta debe entenderse en un ámbito amplio y real, es decir libre de todo acto que pretenda encubirla o entorpecerla.

Hostigamiento sexual: Es el conjunto de conductas agresivas, despectivas, discriminatorias, etc., que además son recurrentes, con las que un(os) colaborador(es) trata(n) a otro de forma tal que le provoca un sentido de humillación, menosprecio, sometimiento, etc., en el ámbito de una relación laboral. Se consideran conductas de hostigamiento las siguientes:

- Gritos, alburas o juego de palabras con un doble sentido sexual.
- Palabras altisonantes de contenido sexual.
- Ridiculización de contenido sexual.

En todos los casos las personas que se consideren víctimas deben seguir el procedimiento para reportar los eventos de hostigamiento y acoso y no dejar pasar lo sucedido.

Violencia de género: Hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género; esta nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico.

	POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	P-PLA-05
		Versión: 01

Violencia sexual: Es 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 mediante coacción por otra.

4. RESPONSABILIDADES

ROL	RESPONSABILIDAD
Gerente General	Revisar, y aprobar la presente política y Vigilar la difusión y el cumplimiento de esta política.
Líder Talento Humano	- Investigar y decidir respecto de una conducta detectada o reportada de acoso y violencia de cualquier tipo. - Realizar el debido proceso en los casos reportados de acoso sexual y violencia de género. - Generar las sanciones internas correspondientes, conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y las normas legales vigentes.
Comité de Convivencia Laboral	Tramitar las quejas relacionadas con acoso laboral o sexual y violencia de género.
Líderes de Proceso	- Cumplir, hacer cumplir esta política y vigilar su cumplimiento en el ámbito que tienen sus actividades. - Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (trabajadores, proveedores, clientes, etc.), con respeto de su dignidad y derechos fundamentales. - Evitar comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben. Actuar asertivamente frente a comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso laboral o acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en esta Política.
Trabajadores y partes interesadas	- Cumplir con lo definido en la Política de acoso sexual y violencia de género. - Realizar el reporte de quejas y casos, de acuerdo con el proceso definido en esta política.

5. PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO

5.1 Lineamientos de la política

El cumplimiento de esta política se deberá lograr a través de las acciones de los trabajadores que practiquen con honestidad, el respeto hacia los valores corporativos, los Derechos Humanos, los Derechos Laborales y el Reglamento Interno de Trabajo establecido en la empresa, y que paralelamente cumplan con la Legislación Laboral vigente.

Cualquier práctica relacionada con acoso sexual, incluyendo las conductas físicas, verbales o no verbales que lo identifican, está prohibida para todos los trabajadores de JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB., ya sea hacia otros trabajadores o hacia terceros relacionados con la misma, como proveedores de bienes o servicios, contratistas, visitantes, clientes, etc. (o viceversa), paralela o independientemente de lo anterior, todos los trabajadores de JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB., deberán actuar en contra de actos, acciones, conductas o incluso actitudes que puedan interpretarse como hostigamiento físico, verbal y no verbal, y en general de cualquier tipo, hacia cualquier persona con la que interactúen en el curso de su actuación laboral dentro de la empresa.

Los trabajadores de **JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB.** deben conocer y comprender claramente el contenido de esta política que deben aplicar y cumplir individualmente, la cual les obliga a ser portadores, ejemplo y embajadores de esta dentro del ámbito de su actuar y de las comunidades en que se desempeñan. Ante la observación de cualquier conducta contraria a esta política, cada trabajador tiene la obligación de denunciarla ante su superior jerárquico, al Comité de Convivencia Laboral de la empresa y al área de Talento Humano todo a través del correo electrónico gerencia@grupoeib.com adjuntando, las pruebas pertinentes.

La información suministrada por el trabajador o trabajadora, que presente la queja gozará de total confidencialidad. Únicamente podrá ser conocida por los organismos y personas encargados de estudiar el caso al interior de la empresa.

5.2 Conductas prohibidas que constituyen acoso sexual basado en género y orientación sexual

El acoso sexual, acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior de **JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB.**, se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza

	POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	P-PLA-05
		Versión: 01

- sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este numeral.
- Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada de acoso sexual.
- **Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo:** Palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- **Verbal:** Tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc., comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas, avances sexuales, invitaciones sociales repetidas e indeseadas, insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- **No verbal:** Están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, entre otros.).

5.3 Manejo de quejas de acoso sexual y acoso basado en la orientación sexual

Toda situación relacionada con acoso sexual o violencia basada en el género y orientación sexual en el ámbito laboral de **JMG IMPORTACIONES Y DISTRIBUCIONES S.A.S - GRUPO EIB**, se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, siempre respetando el derecho a la defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante, de acuerdo con la normatividad legal vigente aplicable.

5.4 Denuncia

Con el fin de prevenir y asegurar un adecuado manejo de las denuncias que haya lugar, la queja debe presentarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- De forma escrita dirigido al correo gerencia@grupoeib.com utilizando el formato **PARA DENUNCIAR PRESUNTO ACOSO LABORAL, SEXUAL Y BASADO EN VIOLENCIA DE GÉNERO** en la cual se registren los comportamientos que dieron lugar al acoso sexual laboral, y/o el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral; junto con las respectivas pruebas.
- Quien presente la queja deberá describir los hechos que dieron lugar al acoso sexual laboral, el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral, identificando los testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

5.5 Medios probatorios

Durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso sexual denunciado por el/la denunciante, se tendrán en cuenta medios probatorios que aporten información, tales como:

- Declaración de testigos.
- Documentos.

- Grabaciones.
- Correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, entre otros, todo dentro del ámbito laboral.

5.6 Trámite general para los casos de acoso

El Comité de Convivencia Laboral tramitará las quejas con base en su respectiva competencia. En todo caso, deberán cumplirse como mínimo los siguientes lineamientos:

1. El secretario del Comité será el responsable de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir cualquier tipo de acoso, así como las pruebas que las soportan. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de cualquier tipo de acoso o violencia.
2. El secretario de Comité de Convivencia Laboral deberá notificar al responsable del área de Talento Humano por escrito al correo gerencia@grupoeib.com una vez recibida la queja, deberá gestionar con el Responsable del SG de SST y la ARL el respectivo apoyo psicoemocional y asesorar al trabajador acosado sobre el derecho que tiene de denunciar ante la fiscalía general de la Nación sobre los hechos ocurridos.
3. El responsable del Sistema de Gestión y la Gerencia deberán garantizar el fuero de estabilidad laboral, del denunciante y sus testigos (correspondiente al tiempo que duré la investigación y máximo hasta 6 meses después de reportado el evento).
4. El Comité de Convivencia escuchará a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Se adelantarán reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; salvo para los casos de acoso y violencia sexual que tienen un tratamiento disciplinario y/o contractual.
6. Se formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, si aplica, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad; salvo para los casos de acoso y violencia sexual que tienen un tratamiento disciplinario y/o contractual.
7. Se hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Se determinará si efectivamente los hechos denunciados constituyen los acosos aquí establecidos, en cualquier caso, entendiendo que la decisión puede ser positiva o negativa, debe remitirse respuesta al denunciante con la respectiva motivación de la decisión; salvo para los casos de acoso y violencia sexual que tienen un tratamiento disciplinario y/o contractual.
9. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas y la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa y remitirá el caso al Talento Humano para que éste realice los descargos a que haya lugar y pueda proceder según el caso con la sanción que corresponda.
10. El Comité de Convivencia Laboral presentará a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control; salvo para los casos de acoso y violencia sexual que tienen un tratamiento disciplinario y/o

	POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	P-PLA-05
		Versión: 01

contractual.

11. El responsable del Sistema de Gestión deberá elaborar un informe semestral con los casos reportados durante el semestre y a su vez, hacer el reporte oficial al **SIVIGE** (dentro de los 10 días siguientes finalizado el semestre).
12. **Conforme al principio de confidencialidad:** Las quejas por acoso sexual o violencia de género deberán remitirse únicamente por correo electrónico a gerencia@grupoeib.com
13. **Por tratarse de un proceso confidencial:** los integrantes del Comité deberán garantizar la seguridad y reserva de la información recibida.
14. **Una vez recibida una queja por presunto acoso sexual y violencia de género:** Se cuenta con un máximo de diez (10) días para que el Comité de Convivencia Laboral verifique y analice la queja presentada.

5.7 Medidas de protección

Dadas las condiciones de la situación, el responsable del Sistema de Gestión de SST y la Gerencia, con el consentimiento de la víctima, podrá de manera sustentada tomar medidas a dictar e implementar, relacionadas con la protección al denunciante, tales como:

- Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- Redistribución del tiempo de jornada.
- Validar las medidas laborales temporales hacia el/de la presunto/a hostigador/a ante la inminencia de protección al denunciante.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

5.8 Canales de comunicación

Correo electrónico: gerencia@grupoeib.com

Equipo: Gerencia General, Talento Humano, responsable del Sistema de Gestión de SST, Comité de Convivencia Laboral.

5.9 Finalización del procedimiento

Si como resultado de las diligencias adelantadas, el Comité de Convivencia Laboral determina que puede haber lugar a una sanción para el trabajador denunciado, así mismo deberán informar al responsable de área de Talento Humano, por escrito para que se adelante el debido proceso, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

5.10 Vigilancia y cumplimiento de la política

La Gerencia General deberán vigilar de cerca la difusión y el cumplimiento de esta política, en colaboración con los líderes de proceso y áreas de la empresa.

Todos los niveles de mando deberán cumplir, hacer cumplir esta política y vigilar su cumplimiento en el ámbito en que tienen sus actividades laborales.

5.11 Consecuencias o sanciones por el incumplimiento de la política

Cualquier trabajador que se compruebe que haya acosado sexualmente a otra persona o haya

ejercido violencia sexual estará sujeto a medidas disciplinarias, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

El incumplimiento a lo establecido en la presente política por cualquiera de las partes responsables es considerado como **FALTA GRAVE** y podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y las normas legales vigentes aplicables.

6. INFORMACIÓN DOCUMENTADA

- Formato para reporte de denuncia de presunto acoso laboral, sexual o violencia de genero.

Fecha de entrada en vigencia: Julio 28 de 2025



Maribel Camargo Ochoa
Gerente