

|                                                                                   |                                                                                                                                        |  |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------|------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL</b> |  | Fecha:  | 28/05/2025 |
|                                                                                   |                                                                                                                                        |  | Versión | 03         |
|                                                                                   |                                                                                                                                        |  | Página: | 1 de 3     |

**IMPORTADORA MONTECARLO MOTORS S.A.S.**, manifiesta su compromiso con el fomento al desarrollo de ambientes laborales sanos, libres de conductas o comportamientos que impliquen la calificación de acoso laboral o acoso sexual, además de salvaguardar la información que sea recolectada para dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral y aquellas situaciones que se puedan presentar por acoso sexual mediante el Equipo de apoyo designado por la Gerencia. Lo anterior en cumplimiento a los procedimientos establecidos internamente y la normatividad vigente aplicable.

## OBJETIVO

Esta política tiene como objeto prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, busca establecer el proceso para atender y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

La empresa se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad del proceso y de las partes involucradas en este. Asimismo, protegerá la identidad de las personas involucradas y cumplirá, como mínimo, con la regulación en materia de acoso sexual laboral de cada país donde opere.

El acoso sexual puede ocurrir con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.

En **IMPORTADORA MONTECARLO MOTORS S.A.S.**, rechazamos el acoso laboral en todas sus modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

## ALCANCE

Aplica para todos los trabajadores contratados directamente por la empresa y todas las personas vinculadas a las sociedades controladas directa e indirectamente por ella, sin discriminación alguna por nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, estado civil, edad, orientación sexual, entre otros.

## DEFINICIÓN DE CONDUCTAS E IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lujuriosa 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 una persona en el contexto laboral, así como cualquier comportamiento físico o verbal, de naturaleza sexual o con intenciones sexuales, que tenga lugar en el entorno laboral y que intimide, humille, degrade u ofenda a una persona.

Conducta de connotación o naturaleza 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.

Entre otros, los siguientes comportamientos constituyen acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

**Esta política será publicada y difundida a todo el personal y partes interesadas, para obtener así su cooperación, participación y obligatorio cumplimiento.**

|                                                                                   |                                                                                                                                        |  |                |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------|------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL</b> |  | <b>Fecha:</b>  | 28/05/2025 |
|                                                                                   |                                                                                                                                        |  | <b>Versión</b> | 03         |
|                                                                                   |                                                                                                                                        |  | <b>Página:</b> | 2 de 3     |

- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación o renovación del contrato.
- k) Llamadas telefónicas, comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- m) Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- r) Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- s) Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.
- t) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin consentimiento.
- u) Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- v) Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual.

#### **DEBERES Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES PARA EVITAR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:**

##### **Trabajadores:**

Todos los trabajadores de la organización deberán estar siempre en la línea de respeto frente a sus compañeros de trabajo y por ello tendrán los siguientes deberes generales, para evitar cualquier situación que dé lugar a una queja por conductas de posible acoso – hostigamiento sexual en el trabajo:

- a) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- b) Evitar comentarios, 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.
- c) Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.
- d) No mostrar, hablar, enseñar material que tenga contenido sexual a ningún empleado dentro de las instalaciones de la empresa y en cumplimiento del horario laboral.
- e) Cuando deban tener contacto escrito con otro trabajador, hacerlo de manera respetuosa, sin utilizar palabras con contenido sexual o que puedan tener doble interpretación.
- f) Abstenerse de establecer relaciones sentimentales con compañeros de trabajo, y en caso de darse informar de manera inmediata al superior jerárquico y cumplir con las disposiciones señaladas por la empresa para relaciones personales – familiares al interior de la organización.
- g) Actuar bajo los lineamientos de la moral, el respeto y las buenas costumbres.

**Esta política será publicada y difundida a todo el personal y partes interesadas, para obtener así su cooperación, participación y obligatorio cumplimiento.**

|                                                                                   |                                                                                                                                        |  |         |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------|------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL</b> |  | Fecha:  | 28/05/2025 |
|                                                                                   |                                                                                                                                        |  | Versión | 03         |
|                                                                                   |                                                                                                                                        |  | Página: | 3 de 3     |

#### La Empresa:

**IMPORTADORA MONTECARLO MOTORS S.A.S.**, se compromete a la implementación de las siguientes estrategias que promuevan las buenas relaciones entre sus colaboradores y genere un ambiente laboral saludable:

- Establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- Trabajar en contra del acoso laboral y sexual desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sexual a todos los trabajadores de la empresa, con el fin de identificar y rechazar estas prácticas cuidando la integridad y dignidad de las personas.
- Promover actividades de intervención, prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres, personas de los sectores sociales LGBTQ+, discriminación, desigualdades, violencia de derechos humanos por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración en el ámbito laboral.
- Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral en temas como resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral y sexual utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en la legislación colombiana, garantizando la confidencialidad de la información.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular las quejas por presunto acoso laboral garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
- Designar por parte de la alta dirección, el equipo de apoyo encargado de tramitar las quejas por acoso sexual de acuerdo con el protocolo establecido.
- Establecer un protocolo para la atención de presuntos casos de acoso sexual en el contexto laboral.
- El trabajador tiene el libre derecho de interponer denuncia ante entes reguladores o fiscalía en los casos de: violencia sexual y violencia física a través de las líneas de atención establecidas por la Ley.
- Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

La aprobación y modificación de la presente Política está a cargo de la Gerencia.

La presente Política será divulgada por Talento Humano a todos los colaboradores y colaboradoras, contratistas y proveedores, y se actualizará cuando sea necesario.

  
Diana Castañeda (30 jul. 2025 11:14:42 CDT)  
**Diana Castañeda**  
Representante legal

**Esta política será publicada y difundida a todo el personal y partes interesadas, para obtener así su cooperación, participación y obligatorio cumplimiento.**