

## **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL GRUPO SURA**

Grupo SURA es una organización comprometida con la promoción activa del respeto a los derechos humanos en el desarrollo de sus negocios, portafolio y cadena de valor. La formulación y adopción del presente procedimiento materializa este compromiso desde la filosofía corporativa y promueve la construcción de nuevas formas de respetar y reparar los derechos humanos. El acoso sexual laboral es una práctica que atenta contra la dignidad, la igualdad y la libertad de las personas, especialmente de las mujeres, quienes se ven afectadas desproporcionadamente por este tipo de conductas.

La normatividad vigente exige a las empresas asumir de manera corresponsable con el Estado y la sociedad, el deber de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y de garantizar sus derechos. Las disposiciones recogidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008 y los instrumentos de derecho internacional contenidos en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, establecen obligaciones que las empresas, como parte activa de la sociedad deben cumplir para garantizar los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo. La jurisprudencia ha precisado el alcance de dichas obligaciones: las sentencias T-878 de 2014, T-012 de 2016 y T-140 de 2021 de la Corte Constitucional reiteran la importancia de una actuación comprometida por parte de los empleadores para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en las organizaciones.

Grupo SURA asume la obligación de prevenir y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual laboral y mediante este documento establece un procedimiento de prevención y atención que tiene en cuenta las particularidades de esta problemática y que integra mecanismos de investigación y trámite con enfoque de género. La jurisprudencia referenciada ha reiterado que, para atender cabalmente a sus obligaciones en materia de derechos humanos, las empresas deben observar los deberes de debida diligencia, no tolerancia y no repetición en la atención de los casos de violencia sexual que se presenten en el ámbito laboral. Este procedimiento garantiza que la atención de los casos de acoso sexual sea consistente con los principios corporativos y el sistema de ética y gobierno corporativo de la Compañía y, a la vez, asegure un trámite diferenciado y con enfoque de género como lo exigen las normas.

## I. Aspectos generales:

1. **Objetivo:** orientar las medidas de prevención y establecer la ruta de atención de los casos de acoso sexual laboral que se presenten en la organización.
2. **Alcance y ámbito de aplicación:** este Procedimiento podrá aplicarse a cualquier persona vinculada con la organización sin importar su régimen contractual, su dedicación, el rol que desempeñe y la modalidad bajo la cual ejerza sus funciones. Serán tramitadas según lo previsto en este procedimiento las conductas constitutivas de acoso sexual que ocurran dentro o fuera de las instalaciones de Grupo SURA o de los espacios que se destinen para llevar a cabo su objeto social, en desarrollo de cualquiera de las actividades que se deriven de las obligaciones contractuales de las personas vinculadas a la organización. Si las conductas se presentan fuera de estos espacios y actividades, serán tramitadas de acuerdo a este Procedimiento si las personas involucradas pertenecen Grupo SURA y las conductas guardan relación con sus responsabilidades como personas vinculadas a la organización.

### 3. Principios

Además de los principios que orientan en el Sistema de Ética Y Gobierno Corporativo, la compañía establece los siguientes principios para orientar las actuaciones que se adelanten en aplicación de este procedimiento:

- **Debida diligencia y corresponsabilidad:** Grupo SURA actuará con celeridad, observará los estándares de la debida diligencia en la recepción y trámite de las denuncias por acoso sexual e implementará acciones de protección para la persona denunciante. Igualmente divulgará este procedimiento y velará porque las rutas de atención sean accesibles para todas las personas de la organización
- **Cero tolerancia:** las conductas de constitutivas de acoso sexual, así como cualquier conducta de violencia y/o discriminación contra cualquier persona de la organización no serán toleradas.
- **No repetición:** en aplicación de este procedimiento Grupo SURA se compromete a otorgar garantías de no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual.

### 4. Enfoques

- **De género:** parte del reconocimiento de que existen personas que en razón de su género han sido históricamente discriminadas y que esta situación exige un trato diferencial para lograr la igualdad. Este enfoque busca evitar la toma de decisiones basadas en estereotipos, orientar el análisis probatorio para evitar reproducir prejuicios discriminatorios y prevenir conductas que revictimicen a las mujeres.
- **De cuidado:** busca que la aplicación de este procedimiento garantice el respeto por los derechos de todas las personas involucradas y que las acciones iniciadas no generen daño, por ejemplo, al indagar innecesariamente por la vida sexual de la persona denunciante o al confrontarla con la denunciada en contra de su voluntad.

## 5. Definiciones:

- **Acoso sexual laboral:** de acuerdo con la Comisión Europea debe entenderse como “ « La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable sí; a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”
- **Conducta de carácter sexual:** comportamiento relacionado con la expresión de la sexualidad humana. Puede abarcar expresiones físicas, verbales o no verbales.
- **Igualdad de trato:** ausencia de discriminación o de un trato diferenciado que no es posible justificar de manera razonable.
- **Dignidad:** es el trato respetuoso que se debe a todas las personas y que se origina en su condición humana.
- 
- **Entorno laboral intimidatorio:** que inhibe el desarrollo profesional de una persona al infundirle miedo de participar en él.

- **Entorno laboral hostil:** que se muestra adverso y en el que una persona se siente vulnerable.
- 
- **Entorno laboral humillante:** que atenta contra la dignidad de las personas que hacen parte de él.
  
- **Limitación directa del desempeño profesional:** es aquella que afecta el cumplimiento de las tareas encomendadas y de los objetivos de desarrollo profesional de una persona y afecta la motivación para cumplir con sus funciones.
  
- **Limitación indirecta del desempeño profesional:** es aquella que afecta del desarrollo profesional de una persona al incidir en la creación de un entorno desfavorable para el cumplimiento de sus tareas y objetivos.

## II. Acciones preventivas

Grupo SURA se compromete a adelantar, entre otras, las siguientes acciones con el propósito de desnaturalizar y prevenir las conductas constitutivas de acoso sexual laboral:

- Divulgar mensajes que cuestionen estereotipos de género y prejuicios sexistas.
- Formar y capacitar a todos los equipos de la organización, especialmente a los responsables de la atención de casos de acoso sexual, sobre esta problemática y sus implicaciones para el desarrollo profesional de las personas de la organización.
- Elaborar diagnósticos que permitan identificar la manifestación de la problemática dentro de la organización y tomar decisiones informadas para su gestión.
- Promover la adopción de prácticas para la gestión del acoso sexual laboral en todas las empresas del Grupo Empresarial.
- Divulgar el procedimiento dentro de la organización, a través los medios más idóneos, para su apropiación por parte de las personas vinculadas con el Grupo SURA.

## III. Procedimiento de denuncia y atención

1. **Recepción de denuncias:** las denuncias de casos de acoso sexual laboral serán conocidas por el Comité de Ética y Cumplimiento y se recibirán por cualquiera de los medios establecidos en el reglamento de dicho Comité, a saber:
  - Denuncia presentada a través de cualquiera de los canales de la Línea ética:  
Línea telefónica: 01-800-5189191
  - WhatsApp: +52 55 6538 5504
  - Correo electrónico: [sura@sistemaetico.com](mailto:sura@sistemaetico.com)
  - Formulario: [sura.sistemaetico.com](http://sura.sistemaetico.com)
  - App: de EthicsGlobal

Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona denunciante. En el caso de las primeras, el denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el principio de contradicción.

2. **Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas:** en caso de que a partir de los hechos narrados en la denuncia se pueda establecer que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas colombianas, tales como, acceso carnal violento, actos sexuales abusivos, entre otras, la denuncia se tramitará de acuerdo a la ruta jurídica y los hechos se pondrán en conocimiento de las autoridades cuando haya lugar.
3. **Conocimiento preferente por parte del Comité de Ética y Cumplimiento:** el Comité de Ética conocerá de manera preferente de los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con enfoque de género y en concordancia con la normatividad vigente. En el evento de que la denuncia involucre a una persona que haga parte de la alta gerencia se dará aviso al Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.
4. **Comisión *adhoc*:** si la persona denunciada hace parte del Comité de Ética y Cumplimiento se integrará, el miembro denunciado deberá abstenerse de participar en cualquier gestión relacionada con el caso. En estos casos, el Comité deberá nombrar tercer integrante que deberá hacer parte del Comité de Presidencia .
5. **Rutas de atención:** Grupo SURA contempla tres rutas de atención para tramitar las denuncias constitutivas de acoso sexual:

- a. **Alternativa:** el procedimiento que se desprende de esta ruta busca el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, el establecimiento de medidas de reparación y de garantías de no repetición. Solo podrá iniciarse la ruta alternativa a solicitud de la persona denunciante. El propósito de este tipo de atención es generar en el presunto causante del daño conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. En esta ruta de atención, el diálogo directo entre la persona denunciante y la persona denunciada únicamente será posible a petición expresa de la primera.
  - b. **Disciplinaria:** bajo esta ruta se inicia el procedimiento desarrollado en la sección V del presente documento.
  - c. **Jurídica:** en caso de tratarse de conductas de violencia que excedan el alcance de este procedimiento, Grupo SURA orientará a la persona denunciante para que acuda a los mecanismos de atención establecidos por la ley para atender su caso y prestará asesoría legal para el trámite.
- 6. Medidas de protección:** sin importar la ruta que se active para atender la denuncia, Grupo SURA implementará las medidas pertinentes para proteger a la persona denunciante de posibles retaliaciones y se asegurará de contar con estrategias de contención y de cuidado inmediatas. Entre otras acciones, la organización podrá:
- Ofrecer medidas de contención emocional para la persona denunciante
  - Ofrecer asesoría psicológica a las personas involucradas
  - Ofrecer asesoría jurídica a la persona denunciante
  - Realizar ajustes razonables a las condiciones contractuales de las personas involucradas para evitar que compartan espacios hasta que se agote el procedimiento.

#### **IV. Procedimiento para la atención de casos de acoso sexual laboral**

- 1. Establecimiento de medidas de protección:** una vez recibida la denuncia el Comité de Ética y Cumplimiento establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las

medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya.

2. **Investigación:** el Comité de Ética y Cumplimiento deberá iniciar la investigación para verificar los hechos denunciados y emitir una decisión en un plazo de cinco (5) días hábiles, término que podrá ser prorrogado por el Comité una sola vez.
3. **Pautas de investigación:** con el fin de materializar el enfoque de género el Comité de Ética tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:
  - Evitar la revictimización de la persona denunciante
  - No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios.
  - Privilegiar los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.
  - Asumir la función transformadora de sus decisiones.
4. **Decisión:** el Comité de Ética y Cumplimiento, a partir del análisis e investigación de la denuncia recibida, emitirá una decisión mediante la cual determinará las medidas, sanciones o correctivos a implementar, en caso de considerarlo necesario. Dicha decisión será comunicada por el Comité a la persona denunciante (en caso de conocerse) y a la persona denunciada. La decisión adoptada por el Comité será transmitida a la Gerencia de Talento Humano de la Compañía, instancia que procederá con su imposición de acuerdo con los procedimientos legales aplicables y observando lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
5. **Reconsideración:** las decisiones del Comité podrán ser sometidas a reconsideración ante el mismo Comité, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. El Comité deberá pronunciarse acerca de la reconsideración en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud. Agotado este trámite, la decisión queda en firme.
6. **Confidencialidad:** tanto las personas que integren el del Comité, como cualquier persona que preste su asesoría, deberán conservar como confidencial la información a la que tengan acceso en virtud de su labor. En caso de ser necesaria la intervención de terceras personas, quienes integran el Comité tienen el deber de informarles que la obligación de confidencialidad se extenderá a ellas. Las investigaciones correspondientes deberán realizarse de manera confidencial,

permitiéndose únicamente la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las averiguaciones y acciones correctivas que se requieran. El Comité de Ética y Cumplimiento mantendrá absoluta reserva sobre la identificación de la persona que hace una denuncia.

La obligación de confidencialidad en las actuaciones derivadas del Protocolo se entiende como una extensión de la obligación consagrada en los contratos laborales y en ningún caso puede asumirse como una renuncia de la presunta víctima para hablar de lo ocurrido<sup>1</sup>. Es pertinente que al iniciar el procedimiento se recuerde a las partes involucradas: Comité y personal encargado de la aplicación del procedimiento, persona denunciante y persona denunciada, la obligación que los asiste. La delimitación del alcance de la confidencialidad debe constar en una comunicación firmada por las partes.

7. **No Retaliación:** las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiese adoptar la Compañía, las personas que la integran o quienes hacen parte del Comité de Ética y Cumplimiento contra ellas, por el hecho de realizar una denuncia bajo los parámetros establecidos.
8. **Sanciones:** el Comité de Ética y Cumplimiento, una vez analizados e investigados los casos recibidos, determinará las medidas o correctivos a implementar, en caso de considerarlo necesario. Cuando se compruebe que un hecho denunciado al Comité amerite la aplicación de una sanción o correctivo, así se establecerá mediante la decisión que emita el Comité y que será comunicada a la persona denunciante (en caso de conocerla) y la persona denunciada.  
Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias tales como amonestación verbal o escrita, suspensión e incluso terminación de la relación laboral o contractual en los casos de mayor gravedad, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo.
9. **Determinación de la sanción:** al momento de establecer la sanción el Comité de Ética y Cumplimiento debe tener en cuenta: el carácter reiterado y/o reincidente de la conducta y la existencia de procesos y medidas correctivas previas. Además de las sanciones particulares y en caso de que la persona denunciada permanezca en la organización, el Comité establecerá medidas garantizar la no repetición de la conducta.

---

<sup>1</sup> Las implicaciones sobre este particular se desarrollan en el apartado de preguntas frecuentes, ¿qué es el escrache?



**10. Garantías de reparación y no repetición:** una vez concluido el procedimiento la persona denunciante podrá manifestar las formas en las que desea ser reparada. El Comité determinará la pertinencia de la acción, que en cualquier caso no podrá atender contra la dignidad de la persona responsable, ni implicar entrega de dinero, y procederá a confirmarla.

## V. Disposiciones finales

- 1. No retroactividad:** en caso de conocerse una denuncia por hechos ocurridos con anterioridad a la entrada en vigencia de este procedimiento Grupo SURA lo tramitará de acuerdo a las pautas establecidas en el Sistema de Ética y Gobierno Corporativo vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos. En cumplimiento de la normatividad garantizará una actuación con enfoque de género y en concordancia con los principios de debida diligencia, cero tolerancia y no repetición.
- 2. Medidas para proveedores:** en vista de que alcance de aplicación del Procedimiento está restringido a las personas vinculadas directamente con el Grupo Sura, con los proveedores de servicios *inhouse* deberá adelantarse un proceso de auditoría para garantizar que cuenten con procedimientos o protocolos de atención y prevención de acoso sexual laboral como lo indica la normatividad vigente. Además, se deberá incluir en los contratos entre Grupo Sura y los proveedores una cláusula en donde se manifieste expresamente el compromiso del proveedor con la eliminación de este tipo de conductas a través de la garantía de los principios de cero tolerancia, debida diligencia y garantías de no repetición

## VI. Gobernabilidad

La Dirección de Cumplimiento y la Gerencia de Talento Humano es la responsable de la actualización y divulgación del procedimiento. Cualquier cambio que se haga a estos deberá ser aprobado por el Comité de Ética.