PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Grupo de Inversiones Suramericana S.A.

—Grupo SURA—

Tabla de contenido

1. ALCANCE 2
2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL 2
2.1. Otras definiciones asociadas al acoso sexual en el entorno laboral 3
3. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL 4
4. PRINCIPIOS Y DEBERES QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DE ESTE PROCEDIMIENTO 5
5. INSTANCIA ENCARGADA DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO 6
6. CONDUCTAS PARA SANCIONAR 6
6.1. Conductas por fuera del espacio y la jornada laboral 6
6.2. Conductas por parte de personas externas a la Compañía 6
7. CANALES PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS 7
7.1. Denuncias anónimas 7
8. MECANISMOS DE PROTECCIÓN 7
9. RUTAS DE ATENCIÓN 7
10. ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN 8
11. PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN 9
12. DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 11
13. DECISIONES DEL COMITÉ 11
13.1. Revisión de decisiones 11
13.2. Comunicación de la situación a quien supervisa a las personas involucradas 11
13.3. Sanciones 12
14. PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS DENUNCIANTES 12
15. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS 12
16. GARANTÍAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN 12
17. CONFIDENCIALIDAD 12
18. DENUNCIAS SOBRE HECHOS OCURRIDOS ANTERIORES A EL PROCEDIMIENTO 13
19. PRESUNCIÓN DE DELITOS 13
20. ESCRACHE Y CONFIDENCIALIDAD 13
21. GOBERNABILIDAD 14
Referencias 14
ANEXO 15

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Grupo SURA asume la obligación de prevenir y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral y mediante este documento orienta las medidas de protección, prevención y establece la ruta de atención de los casos de acoso sexual en el entorno laboral que se presenten en la Compañía.

Grupo SURA es una Compañía 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 de la presente política materializa este compromiso desde la filosofía corporativa y promueve la construcción de nuevas formas de respetar y reparar los derechos humanos. El acoso sexual en el entorno 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 cuales se encuentran contenidas de manera precisa en la Ley 2365 de 2024.

1. ALCANCE

Este procedimiento protege a todas las personas que interactúan dentro del contexto laboral de Grupo Sura, incluidos agentes, contratistas, pasantes y practicantes. Sin embargo, reconocemos que el acoso sexual es una problemática que afecta especialmente a las mujeres y que es necesario que este procedimiento contemple un trámite preferente y prevalente para este grupo poblacional, desde un enfoque de género.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

El acoso sexual en el entorno laboral es una conducta que atenta contra la dignidad, la igualdad y la libertad de las personas. Podemos definirla como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa.

Esta conducta puede manifestarse 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. Este tipo de conductas pueden

incidir de manera negativa en el estado emocional de la víctima, generando insatisfacción con su entorno laboral, afectando su desempeño profesional y llegando a considerar su entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

El acoso sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Quid pro quo: ofrecer de manera explícita o implícita un trato preferente o un beneficio a cambio de favores sexuales.
- Exigir de manera implícita o explícita una conducta de carácter sexual por medio de amenazas.
- Utilizar palabras o expresiones sexistas, sin importar el medio que se utilice para su comunicación: escrito, verbal o gráfico.
- Realizar insinuaciones o propuestas de carácter sexual sin que la persona a quien van dirigidas las haya solicitado expresamente.
- Realizar gestos obscenos, de carácter explícitamente sexual o exhibir a través de cualquier medio imágenes de contenido sexual, sin que la persona a la que van dirigidos los haya solicitado expresamente.
- Acercarse, rozar o tocar a una persona sin su consentimiento expreso.

2.1. Otras definiciones asociadas al acoso sexual en el entorno laboral

- **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 el desarrollo profesional de una persona al incidir en la creación de un entorno desfavorable para el cumplimiento de sus tareas y objetivos
- **Acoso sexual en el Código Penal colombiano: "Artículo 210ª. Adicionado por la Ley 1257 de 2008, artículo 29. Acoso sexual:** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".
- **Sexo:** Alude a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas.

- **Género:** Construcción social referido a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

3. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Podemos prevenir el acoso sexual en el entorno laboral al cuestionar los comportamientos sociales que favorecen la aparición de estas conductas generando espacios de conversación con las personas que integran el entorno laboral, con el fin de evidenciar las formas de violencia más recurrentes a las que se encuentran expuestas, tales como los estereotipos de género o los prejuicios sexistas, identificando los roles con mayor exposición a conductas de acoso sexual en el entorno laboral. Si solo nos enfocamos en reaccionar frente a las conductas o nos limitamos a tramitar los casos denunciados, estamos desconociendo el origen de la problemática que queremos atender.

Algunas acciones para desnaturalizar y prevenir las conductas constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral son:

- **Cuestionar estereotipos de género y prejuicios sexistas:** las comunicaciones internas y externas de la Compañía representan una posibilidad de transformación cultural importante para cuestionar los estereotipos de género que están en el origen de la problemática del acoso sexual en el entorno laboral. Proponer contenidos que desafíen las creencias erróneas sobre el valor de las mujeres dentro del contexto laboral y los roles en los que deben desempeñarse es una manera de desnaturalizar las conductas constitutivas de acoso sexual.
- **Promover espacios de conversación sobre acoso sexual en el entorno laboral:** la fuerza transformadora del diálogo es fundamental para lograr cambios culturales profundos. Hablar sobre el acoso sexual y ofrecer información veraz sobre los factores que contribuyen a su naturalización es una manera de prevenir la ocurrencia de estas conductas. Debemos reconocer que el acoso sexual es una problemática que se manifiesta en el ámbito laboral y que la Compañía cuenta con un procedimiento establecido para prevenirla y atenderla.

  Conversar fortalece la confianza de los equipos en la Compañía a la hora de acudir a las instancias establecidas para el trámite de los casos. Hacerlo con enfoque de género permitirá diferenciar audiencias y segmentar a los públicos internos para que el diálogo pueda desarrollarse de manera libre. Los espacios exclusivos para mujeres y exclusivos para hombres son importantes a la hora de abrir las discusiones sobre este tipo de conductas. A medida que los niveles de confianza aumenten y de que las personas de la Compañía se apropien de los instrumentos disponibles para prevenir y atender los casos de acoso sexual, los espacios de discusión mixtos serán fundamentales para cuestionar los estereotipos de género que naturalizan las conductas de acoso sexual y otras conductas discriminatorias dentro de las organizaciones.
- **Elaborar diagnósticos que permitan identificar la manifestación de la problemática dentro del contexto laboral y tomar decisiones informadas para su gestión:** mantener actualizados los diagnósticos de cultura, clima laboral y derechos humanos, e incluso, contemplar la posibilidad de realizar diagnósticos específicos para establecer el grado de conocimiento sobre la identificación de las conductas de acoso sexual en el entorno laboral y otros tipos de violencias dentro de la Compañía es fundamental para responder a la problemática. El reconocimiento del problema es solo el primer paso para su correcta

gestión: debemos estar en capacidad de dimensionar su ocurrencia dentro de la Compañía y contar con información objetiva sobre los factores que lo favorecen para direccionar las acciones preventivas y priorizar los recursos disponibles.

- **Divulgar el procedimiento para que todas las personas de la Compañía se apropien de él:** Este procedimiento debe ser divulgado para que todas las personas que hacen parte de la Compañía conozcan su contenido. Además, debe estar alojado en la página web de la Compañía. Debe constar claramente la fecha de expedición y la fecha de la última actualización.
- **Formación:** Se deberán realizar charlas y conferencias sobre asuntos relativos al acoso sexual en el entorno laboral, sexualidad diversa y discriminación, capacitación sobre el presente procedimiento para los empleados actuales y para los empleados que ingresen a la Compañía, en la inducción; también se realizará la reinducción anual de este procedimiento.

Además de ser un documento de fácil acceso y consulta, debemos esforzarnos para que los conceptos, especialmente los principios, definiciones y procedimiento, sean apropiados por todas las personas de la Compañía. Para esto es importante crear contenidos que hagan referencia a la normativa en un lenguaje claro y cercano para todas las personas.

4. PRINCIPIOS Y DEBERES QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DE ESTE PROCEDIMIENTO

Además de los principios corporativos, el procedimiento se orienta por los principios de igualdad, libre desarrollo de la personalidad, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Sumado a lo anterior, los deberes aplicables a Grupo Sura en el marco de la presente Política son:

1. 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 Compañía

2. Cero tolerancia o neutralidad. Las conductas constitutivas de acoso sexual, así como cualquier conducta de violencia y/o discriminación contra cualquier persona de la Compañía no serán toleradas.

3. No repetición. En aplicación de este procedimiento, Grupo SURA se compromete a otorgar garantías de no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual.

5. INSTANCIA ENCARGADA DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Comité de Ética y Cumplimiento es el encargado de aplicar este procedimiento. En caso de que la persona denunciada haga parte del Comité, esa persona no podrá participar en ninguna actuación relacionada con el caso y se dará aviso al Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo. Además, el Comité nombrará a un tercer integrante que deberá hacer parte del Comité de Presidencia.

6. CONDUCTAS PARA SANCIONAR

Las conductas constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral que ocurran dentro o fuera de las instalaciones de Grupo SURA en desarrollo de cualquiera de las actividades que se deriven de las obligaciones contractuales de las personas vinculadas o relacionadas con la Compañía.

6.1. Conductas por fuera del espacio y la jornada laboral

Si las personas involucradas pertenecen a Grupo SURA y si las conductas guardan relación con sus responsabilidades como personas vinculadas a la Compañía, se activará la ruta disciplinaria, de lo contrario, se activará la ruta jurídica. En cualquier caso, se establecerán las medidas de protección necesarias.
Vale la pena aclarar que se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

1. El lugar donde se desarrolle la relación contractual, en cualquiera de sus modalidades, inclusive en espacios públicos y privados, físicos y digitales, bajo trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo.

2. Los lugares donde se cancela la remuneración, donde se toma el descanso, donde se consumen alimentos, en las instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios dentro del contexto laboral.

3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

4. Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas de forma digital

5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

6.2. Conductas por parte de personas externas a la Compañía

En este caso se establecerán las medidas de protección necesarias y se activará la ruta jurídica.

7. CANALES PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

El procedimiento se activa con la recepción de una denuncia. Las denuncias pueden recibirse por cualquiera de los canales de la Línea Ética:

- Línea telefónica: 01-800-5189191
- WhatsApp: ++1 (805) 590 -4460
- Correo electrónico: sura@sistemaetico.com
- Formulario: sura.sistemaetico.com
- App: de EthicsGlobal

7.1. Denuncias anónimas

En los casos de denuncias anónimas la persona que presenta la denuncia debe dejar claro cuáles fueron los hechos, cuándo sucedieron y dónde sucedieron, incluyendo las pruebas que eventualmente tenga en su poder sobre lo sucedido. Esto permitirá que la persona denunciada pueda ejercer su derecho de defensa y contradicción.

8. MECANISMOS DE PROTECCIÓN

Una vez recibe la denuncia el Comité de Ética y Cumplimiento, debe poner en marcha las medidas de protección que considere necesarias. Estas medidas buscan proteger a la persona denunciante de posibles retaliaciones y ofrecerle mecanismos de contención y de cuidado inmediatos. Las medidas de protección pueden incluir:

- Medidas de contención emocional para la persona denunciante
- Asesoría psicológica para las personas involucradas
- Asesoría jurídica para las personas involucradas
- Ajustes razonables a las condiciones de trabajo de las personas involucradas, para evitar, por ejemplo, que compartan espacios mientras el caso se resuelve.

Luego de establecer las medidas de protección a las que haya lugar y, después de analizar los hechos, el Comité definirá la ruta de atención.
Si la persona denunciada hace parte del Comité de Ética y Cumplimiento, el miembro denunciado deberá abstenerse de participar en cualquier gestión relacionada con el caso. En estos eventos, el Comité nombrará un tercer integrante que deberá hacer parte del Comité de Presidencia.

9. RUTAS DE ATENCIÓN

Ruta alternativa: esta ruta solo se activa a petición de la persona denunciante. Busca que la persona denunciada tome conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. Para esto, el Comité propiciará un espacio para que la persona denunciada reconozca la ocurrencia de los hechos, se comprometa a reparar a la víctima y a no repetir la conducta. Es importante aclarar que en esta ruta de atención el diálogo directo entre la víctima y la persona denunciada únicamente será posible a petición expresa de la primera.

Ruta jurídica interna: en caso de estar ante una conducta que pueda considerarse un delito o infracción a una norma externa, o cuando los hechos estén por fuera del alcance del presente procedimiento, se remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima y

respetando su derecho a la intimidad. En estos casos, Grupo Sura orientará a la persona denunciante para que acuda a los mecanismos de atención establecidas por la ley, prestará asesoría legal para el trámite y establecerá las medidas de protección necesarias para garantizar sus derechos.
Ruta disciplinaria: al activar esta ruta, el Comité iniciará una investigación para verificar los hechos denunciados y emitirá una decisión.

Rutas de atención psicológica externa:

1. Consultorios psicológicos de Instituciones Universitarias.
2. Centro para la Diversidad Sexual e Identidades de Género de la Alcaldía de Medellín, localizado en la Carrera 48 #57-21.
3. Escuchaderos públicos fijos y móviles de la Alcaldía de Medellín, presentes por comunas. https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-de-salud/salud-mental/atencion-psicologica-gratuita-escuchaderos/
4. Línea 123 Social de Atención Psicológica y Ayuda Humanitaria.

Ruta de salud: Estos casos siempre deberán ser atendidos a través de un servicio de urgencias, sin importar el tiempo transcurrido, adicionalmente, se brindarán citas de seguimiento relativas a la salud mental y física. Se puede acudir al centro de salud más cercano.

Ruta jurídica externa:

1. Consultorios jurídicos de Instituciones Universitarias.
2. Centro para la Diversidad Sexual e Identidades de Género de la Alcaldía de Medellín, localizado en la Carrera 48 #57-21.
3. Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual CAIVAS, localizado en la Carrera 44 N° 31 – 56.
4. Sala de Denuncias de la Fiscalía o Unidad de Reacción Inmediata de la Fiscalía, localizada en la Carrera 64C N° 67 – 300.
5. Línea 123 Agencia mujer / Mujer metropolitana.
6. Unidad Permanente Para Los Derechos Humanos (UPDH) de la Personería Distrital de Medellín, localizada en la Carrera 52 No 71-84 frente al Parque de los Deseos. Medellín, Aranjuez. Horario de atención: las 24 horas de los 7 días de la semana.

10. ENFOQUES DE LA INVESTIGACIÓN

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.

De derechos humanos: Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

11.PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN

Las personas encargadas de la investigación y de tomar las decisiones en cada caso concreto deben:

Evitar la revictimización de la persona denunciante: las personas que tienen a cargo la aplicación de el procedimiento deben tener competencias de escucha para atender a las personas que denuncian sin revictimizarlas. Deben ser respetuosas y estar comprometidas con la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género. Además, deben ser sensibles frente a las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.

Es importante valorar el comportamiento de la persona denunciante y actuar si hay alguna señal de riesgo que indique que puede estar atravesando, por ejemplo, por un cuadro de ansiedad, depresión o de estrés post traumático. En estos casos la asesoría psicológica como medida preventiva es fundamental. También es esencial identificar las redes de apoyo de la persona denunciante y ponerla en contacto con organizaciones e instituciones públicas que puedan otorgar un soporte adicional.

La prevención de la revictimización se materializa en las siguientes prácticas:

- Dejar que la persona denunciante narre los hechos a su manera y enfocar las preguntas en aquellos elementos que pudieron haberse omitido.
- No utilizar lenguaje técnico y hacer las preguntas de manera clara.
- Tener claro el propósito de cada pregunta y solo formular aquellas que aporten elementos para resolver el caso.
- Permitir que la persona denunciante se exprese de manera libre. Intervenir con preguntas que le permitan concretar.
- Hacer una pregunta a la vez.
- Escuchar atentamente y prestar atención plena al relato.
- Mostrarse abierto, compresivo e interesado en el relato.
- Evitar las preguntas sugestivas.
- Privilegiar el contacto visual.
- Leer las notas a la persona denunciante y preguntarle si está conforme con el relato. Hacer todas las correcciones necesarias.
- Dejar espacios de silencio cuando sea necesario. Por ejemplo, luego de formular las preguntas o en momentos de alta emotividad.
- En caso de que la persona se desvíe. formular preguntas que permitan retomar el tema principal de la conversación de manera sutil.
- Tomar una actitud de confianza y apertura.
- Asumir una postura de escucha y apertura: que el lenguaje no verbal se corresponda con el mensaje que se quiere transmitir.
- Abstenerse de censurar a la persona o hacer críticas o comentarios sin importar si son de aprobación o rechazo.

- Evitar gestos de sorpresa o expresiones moralizantes.
- Mostrarse seguro a la hora de abordar el conflicto.
- Adelantar de forma eficiente y acertada la entrevista que se lleve a cabo con la denunciante, evitando así generar la necesidad de que ésta exponga nuevamente su versión sobre la ocurrencia de los hechos investigados.

No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios: en ninguna circunstancia, la aplicación del procedimiento debe verse permeada por estereotipos y prejuicios. El Protocolo de Investigación de Violencia Sexual de la Fiscalía[1] establece algunas pautas para evitar incurrir en discriminación:

- No considerar como suficiente el relato de la persona denunciante para iniciar el procedimiento y supeditar su aplicación a la presentación de evidencias o pruebas.
- Supeditar la credibilidad de la denuncia a una evaluación de las condiciones sicológicas de la persona denunciante.
- Pedirle a la persona denunciante que ratifique su denuncia o enfatizar en si está segura que desea que la Compañía tramite su caso.
- Exponer a la persona denunciante con la persona denunciada a compartir un mismo espacio o exigir la confrontación o careos entre ellas.
- Demandar que la persona denunciante narre en repetidas ocasiones hechos que dieron lugar a su denuncia.
- Sustentar una decisión en las opiniones de los testigos o en los juicios de valor que emiten otras personas sobre la vida privada de la persona denunciante.
- Supeditar la respuesta de Compañía al impulso que dé la persona denunciante al caso.
- Deducir el consentimiento de la persona denunciante frente a las conductas analizadas a partir de palabras, gestos, silencios, falta de resistencia, omisión de denuncia oportuna o actuaciones posteriores.
- Realizar preguntas impertinentes y/o inconducentes.
- Partir de que no hubo vulneración de derechos por haberse puesto la persona denunciante en incapacidad de resistir, ya sea por haber consumido alcohol o sustancias psicoactivas.
- Subestimar la sensación de peligro expresada por la persona denunciante.
- Expresar opiniones personales, reproches, dar consejos religiosos o cualquier tipo de consejo que exceda lo establecido en el procedimiento.
- Violar la confidencialidad.
- Solicitar a la persona denunciante que entregue a la persona denunciada, comunicaciones o documentos propios de la aplicación del procedimiento.

Privilegiar los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes[2]: los indicios son construcciones lógico-jurídicas que permiten, a partir de la verificación de un hecho, concluir que otro hecho ocurrió. En materia de acoso sexual en el entorno laboral, el llamado a flexibilizar el análisis probatorio, parte del reconocimiento de las particularidades de las conductas que constituyen acoso sexual, por ejemplo, la posibilidad de que los únicos testigos sean la persona

[1] Fiscalía General de la Nación. (s.f). Protocolo de investigación de violencia sexual. Recuperado de: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Protocolo-de-investigacio%CC%81n-de-violencia-sexual-cambios-aceptados-final.pdf

[2] Como una forma de garantizar el enfoque de género en las decisiones judiciales, la Corte ha instado a los operadores jurídicos a flexibilizar el análisis probatorio al momento de resolver controversias que reflejen la posición de subordinación de las mujeres en el sistema social. Este llamado se hace extensivo a los particulares, en especial a las empresas, a la hora de tramitar asuntos relacionados con acoso sexual en el entorno laboral.

denunciante y la persona denunciada y la dificultad para la persona denunciada de recolectar pruebas directas.

Asumir la función transformadora de sus decisiones: las decisiones que la Compañía tome en materia de acoso sexual en el entorno laboral tendrán un efecto transformador en la manera en que las personas de la Compañía perciben este tipo de conductas. Es importante que las personas encargadas de la aplicación del procedimiento dimensionen el alcance de sus actuaciones y decisiones para cuestionar, o reproducir, los estereotipos de género que naturalizan el acoso sexual

12.DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Comité cuenta con cinco días hábiles para realizar la investigación. Este período puede ampliarse hasta por cinco días hábiles adicionales, si el Comité lo considera necesario, en atención a las particularidades propias de cada caso y a la necesidad de recopilar las pruebas que correspondan.

13.DECISIONES DEL COMITÉ

Luego de la investigación, el Comité emitirá una decisión. En ella comunicará a las partes involucradas las medidas o correctivos a implementar. La decisión adoptada por el Comité será transmitida a la Gerencia de Talento Humano de la Compañía, la cual procederá con la determinación o selección de la sanción, previo desarrollo del respectivo proceso disciplinario, teniendo como base pare ello el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía y demás políticas aplicables a los casos de acoso sexual en el marco laboral. Esta instancia será la encargada de aplicar las medidas de acuerdo con los procedimientos legales procedentes y observando lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Tratándose de agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, las medidas respectivas serán implementadas y notificadas por el área de Talento Humano.

13.1. Revisión de decisiones

Las decisiones del Comité podrán ser revisadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. La revisión podrá ser solicitada por escrito por la persona denunciada o la denunciante y el Comité deberá responder en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud. Agotado este trámite, la decisión quedará en firme.

13.2. Comunicación de la situación a quien supervisa a las personas involucradas

Algunas medidas de protección pueden incluir el cambio de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, trabajo remoto, cambio temporal de funciones, suspensiones, entre otras. En este caso, el Comité debe informar a quienes supervisan a las personas involucradas, la existencia del trámite en curso, y el o la supervisora, deberá facilitar las condiciones para que tanto las medidas de protección, como las medidas sancionatorias, cuando haya lugar, puedan implementarse correctamente.

Esta comunicación no supone una violación de la confidencialidad, siempre y cuando no se divulguen detalles del caso ni las circunstancias particulares de tiempo, modo y lugar en las que se presentaron los hechos denunciados.

13.3. Sanciones

Se podrán aplicar sanciones 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, de la normativa aplicable y de las disposiciones incluidas en el contrato que une a las partes, en el caso de agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Al momento de establecer la sanción o consecuencia, se debe tener en cuenta: el carácter reiterado y/o reincidente de la conducta, la gravedad de los hechos, y la existencia de procesos y medidas correctivas previas. Además de las consecuencias y sanciones particulares, y en caso de que la persona denunciada permanezca en la Compañía, el Comité establecerá las medidas para garantizar la no repetición de la conducta.

14.PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS DENUNCIANTES

Las personas denunciantes y/o sus testigos, gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de retaliación, en atención a la decisión que pudiese adoptar la Compañía como resultado de la denuncia presentada, o en atención a la investigación respectiva.

15.DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial aplicable.

16.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 atentar contra la dignidad de la persona responsable, ni implicar entrega de dinero, y procederá a confirmarla.

17.CONFIDENCIALIDAD

La confidencialidad busca proteger la integridad de la atención y materializar los principios que rigen las actuaciones de la Compañía. La confidencialidad, entonces, cobija a aquellas personas que hacen parte del proceso de análisis e investigación del caso y busca que sus decisiones no se vean comprometidas por factores ajenos al trámite establecido en el procedimiento.

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 procedimiento 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.

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.

18.DENUNCIAS SOBRE HECHOS OCURRIDOS ANTERIORES A EL PROCEDIMIENTO

En este caso el Comité tramitará la denuncia de acuerdo con las pautas establecidas en el Sistema de Ética y Gobierno Corporativo vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos. La actuación garantizará el enfoque de género y se realizará en concordancia con los principios de debida diligencia, cero tolerancias y no repetición.

19.PRESUNCIÓN DE DELITOS

En caso de que las personas encargadas de darle trámite a la denuncia concluyan que los hechos narrados en la misma contienen características de un tipo penal, deberán establecer las medidas de protección necesarias y activar la ruta jurídica. Esta situación implicará que la Compañía colabore activamente con las autoridades competentes y que mantenga las medidas de protección internas hasta que la autoridad que se encuentre legalmente facultada declare las medidas cautelares propias del caso, las cuales deberán ser acatadas oportunamente por la Compañía.

20.ESCRACHE Y CONFIDENCIALIDAD

El escrache hace referencia a las denuncias públicas, que pueden ser individuales o colectivas, de hechos relacionados con violencia sexual o de género. Para la Corte Constitucional[3] la publicación de denuncias que vinculan con la comisión de hechos delictivos puede generar múltiples afectaciones a derechos fundamentales de las personas públicamente acusadas. Por ello, el ejercicio del derecho de denuncia (manifestación de la libertad de expresión), debe respetar unos límites internos y externos, en los primeros está: *(i) el cumplimiento de las cargas de veracidad e imparcialidad y (ii) la prohibición de incurrir en conductas que constituyan "persecución", "hostigamiento" y "ciberacoso"*, y en los segundos está la concreción del respeto a derechos fundamentales como la honra, el buen nombre, la intimidad y presunción de inocencia.

En este escenario la Compañía debe procurar atender las denuncias y resolver los casos con celeridad

[3] Sentencias T-361-19 MP Alberto Rojas Ríos, T-275-21 MP Paola Andrea Meneses Mosquera, T-061-22 MP Alberto Rojas Ríos

para que los canales de atención institucionales se configuren como espacios legítimos para la resolución de los posibles conflictos relacionados con asuntos de acoso sexual entre las personas que hacen parte de la Compañía y se privilegien frente a otras formas de denuncia pública.

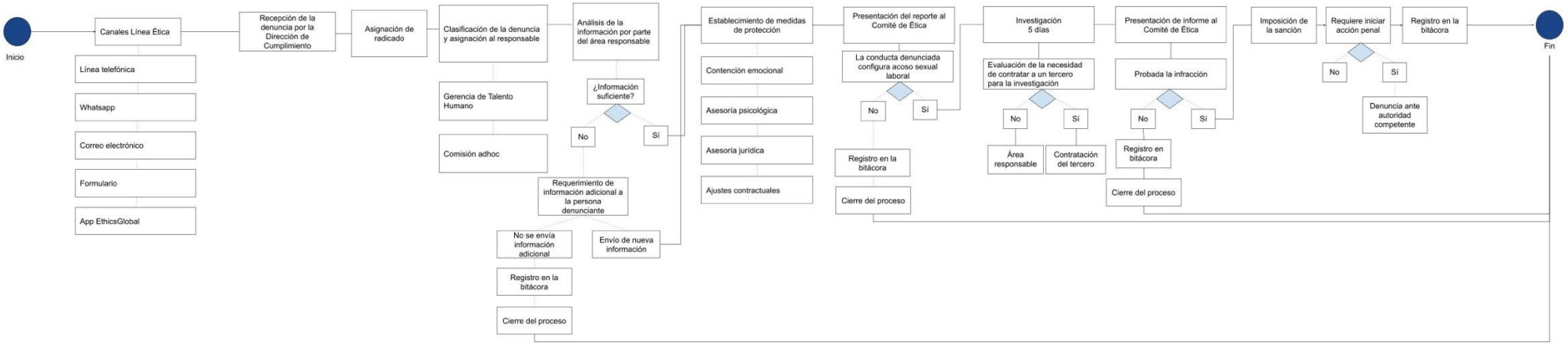
21.GOBERNABILIDAD

La Dirección de Cumplimiento y la Gerencia de Talento Humano son los responsables de la actualización y divulgación de este procedimiento. Cualquier cambio que se haga a estos deberá ser aprobado por el Comité de Ética.

Referencias

- Corte Constitucional, C-067-96 M.P. Antonio Barrera Carbonell
- Corte Constitucional, C-1177-05 M.P. Jaime Córdoba Triviño
- Corte Constitucional, C-258-11 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo
- Corte Constitucional, C-848-14 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez
- Corte Constitucional, T-361-19 M.P. Alberto Rojas Ríos
- Corte Constitucional, T-275-21 M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera
- Corte Constitucional, T-061-22 M.P. Alberto Rojas Ríos
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (16 de abril de 2015). SP4364-2015. M.P. Luis Guillermo Salazar Otero
- Fiscalía General de la Nación. (s.f). Protocolo de investigación de violencia sexual. Recuperado de: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Protocolo-de-investigacio%CC%81n-de-violencia-sexual-cambios-aceptados-final.pdf

ANEXO
Flujograma del procedimiento desde la ruta disciplinaria



***