

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Talento Humano
Suramericana S.A

ELABORADO POR

Vicepresidencia de Talento Humano
Vicepresidencia de Asuntos Legales
Gerencia de Entorno y Comunicaciones

REVISADO POR

Comité de Ética y Cumplimiento Suramericana S.A.

APROBADO POR

Junta Directiva de Suramericana S.A.

CONTROL DE CAMBIOS

V1	Creación de la política	(Fecha de aprobación Junta Directiva)
----	-------------------------	--

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código de Conducta
Política del Programa de Ética y Cumplimiento
Reglamento de Comité de Ética y Cumplimiento
Reglamento Interno de Trabajo o similar según aplique

¿PORQUÉ HABLAR DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

Suramericana S.A. y sus filiales (en adelante “SURA” o las “Compañías”) están comprometidas con la promoción activa del respeto a los derechos humanos. La presente política materializa este compromiso, aplicando los principios de equidad, respeto, responsabilidad y transparencia. El acoso sexual en el trabajo es una práctica que atenta contra los principios corporativos y la dignidad, igualdad y libertad de las personas.

Entendemos que el acoso sexual puede darse, incluso, por fuera del lugar y los horarios de trabajo, en el contexto de espacios y encuentros relacionados directamente o no con el trabajo, derivados de una vinculación con SURA.

1. ¿PARA QUÉ ES ESTA POLÍTICA?

SURA debe ser un lugar de trabajo en el que cualquier persona se sienta respetada y segura. Este documento pretende establecer el tono y el enfoque común de las Compañías en materia de acoso sexual en el trabajo, así como definir mínimos comunes para determinar medidas de prevención, detección y rutas de atención en los casos de acoso sexual que se presenten en SURA.

2. ALCANCE

Esta política aplica a cualquier colaborador o colaboradora de las Compañías, sin importar su cargo y el rol que desempeñe. Se espera un especial compromiso de las y los administradores y líderes de SURA en su implementación, aplicación y divulgación.

También aplica a proveedores y aliados de SURA y protege a cualquier persona o grupo de interés que se sienta afectado o víctima de acoso sexual en el desarrollo de su relación con las Compañías.

3. DEFINICIONES GENERALES

3.1 PRINCIPIOS: Además de los principios corporativos, la Compañía establece los siguientes principios para orientar las actuaciones en el marco de esta política:

- **Cero tolerancia:** no son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.
- **Centralidad de la víctima:** la gestión de los casos y denuncias de acoso sexual en el trabajo considerará y validará a la víctima desde su percepción de los hechos, la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.

- **Confidencialidad:** quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.
- **No repetición:** las Compañías se comprometen a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
- **No retaliación:** las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona en las Compañías. En ese sentido, el Comité de Ética y Cumplimiento definirá los mecanismos de protección para la persona denunciante mientras dure la investigación cuando, a su juicio, existan elementos que den lugar a la apertura de ésta.

3.2 ENFOQUES

- **De género:** busca evitar la toma de decisiones basadas en estereotipos, reconociendo que existen grupos de personas que debido a su género han sido históricamente discriminados. Debe respetarse en forma activa el derecho a la identidad de género, entendiendo que este se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y al libre desarrollo de la personalidad.
- **De cuidado:** busca hacer de las Compañías un lugar seguro para trabajar, centrado en el cuidado y respeto de las personas.

Cada persona tiene derecho a no ser acosada sexualmente en el trabajo, a manifestar expresamente su postura frente a situaciones o circunstancias que le generen incomodidad o que pudieran estar afectando a otras personas y a denunciar los hechos que vulneren tales derechos. Deberá garantizarse el respeto por los derechos de las personas que puedan considerarse víctimas, de tal forma que las acciones iniciadas no generen daños adicionales o su revictimización.

- **De interseccionalidad:** reconoce que a los seres humanos nos atraviesan múltiples variables de identidad, tales como, género, pertenencia étnica, discapacidad, nivel socioeconómico o educativo, que se superponen entre sí y que, en determinados contextos, incrementan las vulnerabilidades y la desigualdad.

3.3 ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Constituyen casos de acoso sexual las conductas indeseadas, irrazonables y ofensivas, o aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para las personas que son objeto de estas; y que pueden ser, en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad de trato.

Algunas conductas que podrían constituir acoso sexual laboral, de cumplirse con los requisitos de la definición, son:

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
- Invitar a un/a colega a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- Bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual.
- Llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
- Entregar regalos o hacer favores no deseados.
- Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiados, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un/a compañero/a de trabajo.
- Comentarios o chistes de doble sentido.

4. LINEAMIENTOS GENERALES

4.1 PROCEDIMIENTO

4.1.1. Canales de denuncia:

Las denuncias de casos de acoso sexual se recibirán por cualquiera de los canales de la Línea Ética, esto es, línea telefónica, WhatsApp, correo electrónico, formulario, App o cualquier otra que se defina o establezca en el futuro. Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona denunciante. En el caso de las primeras, la persona denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el principio de contradicción.

Lo anterior, sin perjuicio de que cada Compañía decida poner a disposición de los grupos de interés otros canales de denuncia, caso en el cual deberán también hacer la debida publicidad y divulgación de los mismos.

4.1.2. Estrategia de prevención:

El área de Talento Humano de la Compañía liderará anualmente un plan de trabajo, en coordinación con las demás áreas y actores que deban tener responsabilidades bajo el mismo, que contemplará los siguientes asuntos:

- Formaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores/as.

- Acciones de desarrollo y formación específica a líderes en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.
- Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores/as de la Compañía.
- Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual.

La o el CEO deberá hacer seguimiento al desarrollo del referido plan de trabajo al menos una vez al año.

4.1.3. Estrategia de protección y atención:

Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

- **Establecimiento de medidas de protección:** una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento, de forma consultada con las necesidades o preferencias de la persona directamente afectada, 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. Dentro de las medidas a ser adoptadas, podrán contemplarse:
 - Fuero temporal al denunciante y/o a la víctima, es decir, limitación temporal de dar por terminado su contrato de trabajo.
 - Reubicación, reasignación de labores o trabajo remoto para la posible víctima.
 - Activación inmediata de espacios presenciales de formación y reflexión sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el contenido de este documento, para todas las personas del área de trabajo que guardan relación con la denuncia.
 - Absoluta confidencialidad sobre los hechos de la denuncia, tanto de la persona denunciante o afectada, como de la presunta persona agresora.
 - Cualquier otra que el Comité de Ética y Cumplimiento estime pertinente y necesaria.
- **Atención a la posible víctima:** En forma inmediata la Compañía se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima. Entre otras acciones, la Compañía debería:
 - Ofrecer medidas de contención emocional para la persona denunciante.
 - Ofrecer asesoría psicológica a las personas involucradas.

- Ofrecer asesoría jurídica a la persona denunciante.
- **Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas:** en caso de que, con base en el análisis de la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento pueda establecer que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas aplicables, la denuncia se tramitará de acuerdo a la ruta jurídica y se pondrá en conocimiento de las autoridades cuando haya lugar, considerando en todo caso la voluntad de la víctima.

Conocimiento preferente por parte del Comité de Ética y Cumplimiento: el Comité de Ética conocerá de manera preferente los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con los enfoques definidos en la política y en concordancia con la normatividad vigente, excepto cuando la regulación local aplicable establezca la necesidad de contar con un órgano o instancia diferente.

4.1.4. Estrategia de investigación:

El Comité de Ética y Cumplimiento deberá iniciar la investigación para verificar los hechos en un término de tres (3) días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, con el apoyo de un equipo de investigaciones que, a criterio del Comité y según la necesidad, podrá conformarse por integrantes de los equipos de Asuntos Legales, Auditoría y Talento Humano. En desarrollo de la investigación, el Comité de Ética y Cumplimiento podrá contratar servicios de terceros especializados en la materia, garantizando en todo caso la confidencialidad del asunto y la protección de los derechos de las personas involucradas.

Con el fin de materializar el enfoque de género el Comité de Ética y Cumplimiento tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:

- Evitar la revictimización de la persona afectada.
- Fundamentar debidamente la decisión.
- No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios o prejuicios sexistas.
- Aplicar estándares internacionales de investigación y valoración de las pruebas en casos de violencia sexual.
- Asumir la función transformadora de sus decisiones.

4.1.5. Estrategia de solución:

- **Rutas de atención:** La gestión de las denuncias de acoso sexual deberá desarrollarse siguiendo alguna de las siguientes rutas de atención:
 - a. Disciplinaria: bajo esta ruta se seguirá integralmente el procedimiento descrito en el presente documento y la decisión final del caso estará a cargo del Comité de Ética y Cumplimiento en la forma y términos acá descritos.

- b. **Alternativa:** esta ruta, que procede exclusivamente a petición expresa de la persona denunciante que, a su vez, sea la posible víctima, pretende el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, así como el establecimiento de medidas de reparación y garantías de no repetición a la víctima en particular, y a todas las personas en general. El propósito de este tipo de atención es generar en el/la presunto(a) causante del daño conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. 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. Para evitar cualquier duda, expresamente se reconoce que la violencia sexual no es conciliable bajo ninguna circunstancia.
 - c. **Jurídica:** en caso de tratarse de conductas que pudieran ser consideradas como un delito, según lo dispuesto en las normas aplicables, la Compañía, atendiendo la voluntad de la persona afectada, la orientará para que acuda a los mecanismos de atención establecidos por la ley para atender su caso y prestará asesoría legal para el trámite, asumiendo los gastos que de ello se deriven.
- **Decisión:** La decisión del Comité deberá estar debidamente fundamentada, a partir de la valoración de las pruebas y demás elementos que hagan parte del caso, entendiendo que una denuncia no comprobada no implica, necesariamente, que se trate de una denuncia falsa. En ese sentido, las decisiones del Comité, fundamentadas en la falta de pruebas, no podrán acudir a criterios, tales como, declaración de inocencia o ausencia de responsabilidad. Una vez el Comité de Ética y Cumplimiento reciba los resultados de la investigación realizada, deberá pronunciarse de fondo en un plazo de cinco (5) días hábiles, término que podrá ser prorrogado por el Comité por sola vez.
- **Sanciones y medidas correctivas:** A partir del análisis de la investigación, corresponde al Comité de Ética y Cumplimiento adoptar las medidas correctivas y las sanciones a las que haya lugar.

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 términos del Reglamento Interno de Trabajo u otras normas aplicables. Además de las sanciones particulares y en caso de que la persona denunciada permanezca en la organización, el Comité establecerá medidas para garantizar la no repetición de la conducta.

Las sanciones definidas, o incluso cuando éstas no se establezcan, podrán acompañarse de acciones pedagógicas, como tareas de investigación o ejercicios académicos sobre temas relacionados, con el propósito de profundizar en el conocimiento y la sensibilización de la persona o de otros grupos de interés en la materia. En complemento a estas sanciones, o incluso cuando no sea posible establecer una responsabilidad individual, el Comité de Ética

podrá ordenar que se tomen medidas que refuercen el rol de colaboradores y colaboradoras como testigos proactivos, así como una conciencia colectiva de cero tolerancia con acciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual en el lugar de trabajo.

- **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.
- **Debido proceso y derecho de defensa:** en el curso de las investigaciones y análisis de las denuncias, las compañías deberán considerar el derecho al debido proceso y a la defensa.

4.1.6. Elementos de medición y reporte:

El área de Talento Humano, en su rol de articulador, tendrá a su cargo las siguientes actividades:

- Contar con mecanismos que permitan sondear la percepción sobre la implementación de este protocolo, y tomar decisiones informadas para proponer ajustes o aclaraciones de alcance de ser el caso.
- Aplicación de herramientas o instrumentos que permitan identificar barreras para la igualdad en el ambiente laboral de la Compañía.
- Medir la evolución de la Compañía en materia de prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- Gestionar la información de casos, acciones tomadas e impactos e informar anualmente al Comité de Ética y Cumplimiento, a la o el CEO de la Compañía y a otras áreas o actores, según corresponda, sobre el plan, avances, número de casos, acciones tomadas, entre otros.
- Preparar informes dirigidos a la Junta Directiva con relación al asunto y su evolución.

4.2. ROLES Y RESPONSABILIDADES

4.2.2. Junta Directiva: Responsable de aprobar la Política, definir su gobierno y establecer los alcances del compromiso de SURA en materia de acoso sexual en el trabajo.

4.2.3. Alta Gerencia – Administradores

- a) Promover al interior de las Compañías el cumplimiento de esta política y generar espacios de reflexión y conversación en torno al tema.
- b) Promover canales de denuncia y comunicación.

4.2.4. Comité de Ética y Cumplimiento

- a) Conocer y emitir recomendaciones frente a la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- b) Emitir lineamientos que amplíen, aclaren o desarrollen el alcance de estos lineamientos e interpretar y aplicar lo que acá se dispone.
- c) Conocer y resolver las denuncias de acoso sexual en el trabajo realizadas a través de los canales que las Compañías disponen para tal efecto. En todo caso, las denuncias de acoso sexual laboral asociadas a miembros de la Alta Gerencia de las filiales de Suramericana serán de competencia del Comité de Ética y Cumplimiento de Suramericana S.A.
- d) El Comité de Ética y Cumplimiento recibirá un reporte semestral de las denuncias de acoso sexual laboral gestionadas, formulando las recomendaciones o acciones que considere necesarias.

4.2.5. Talento Humano

Las áreas de Talento Humano de las Compañías serán las encargadas de definir e implementar las acciones necesarias para desarrollar los elementos y capacidades organizacionales necesarias para desarrollar las estrategias de prevención, protección y atención, investigación, solución y los elementos de medición y reporte, según se definen de acuerdo con esta política.

De igual forma, y en coordinación con las áreas de Asuntos Legales y Comunicaciones Internas, deberán articular las acciones tendientes a la divulgación e implementación de la presente política y de las demás normas y procedimientos relacionados con ella y a las comunicaciones con los grupos de interés correspondientes.

4.2.6. Asuntos Legales

Las áreas de asuntos legales, acompañarán el proceso de evaluación, desarrollo y actualización de esta política y las normas que la complementen.

Adicionalmente, ante los casos concretos, asesorará la gestión de los mismos desde la perspectiva legal y participará en su investigación, cuando así lo considere necesario el Comité de Ética y Cumplimiento, así como en el análisis e implementación de las decisiones.

4.2.7. Colaboradores

- a) Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso sexual laboral o el reforzamiento de su rol corresponsable de un lugar de trabajo con cero tolerancia a cualquier tipo de violencia, en particular, el acoso sexual.
- b) Poner en conocimiento de la Compañía, a través de los canales definidos para ello y de buena fe, las situaciones de las que tomen conocimiento que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual en el trabajo.

- c) Tomar medidas asertivas y oportunas de generación de conciencia y prevención cuando presencien o tengan conocimiento de situaciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual laboral.
- d) Elevar su voz frente a casos y conductas constitutivos de acoso sexual en el trabajo frente a ellos mismos o sus compañeros o compañeras.

5. GOBERNABILIDAD

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

La presente Política será divulgada por Talento Humano a todas y todos los líderes, miembros de Comité de Ética y Cumplimiento y, en general, a todos los colaboradores y colaboradoras, y se actualizará cuando sea necesario.