

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL SURA ASSET MANAGEMENT S.A.

SURA Asset Management S.A. (en adelante “SURA AM” o la “Compañía”) 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.

La violencia, en sus diversas formas, limita el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y desconoce la dignidad humana. Además, ha alcanzado un nivel estructural que trasciende de lo personal a lo social, jurídico, político y económico. 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, así como 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.

SURA AM 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.

I. OBJETIVO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual laboral y violencia basada en género contra:

- a. Colaboradores/as de la Compañía.
- b. Proveedores y aliados de SURA.
- c. Cualquier persona o grupo de interés que sea víctima de acoso sexual en el desarrollo de su relación con la Compañía.

Para ello, este protocolo establece la guía para tomar medidas preventivas y de atención que busquen visibilizar y evitar esta problemática que afecta a las mujeres y personas en general en sus diversidades.

II. ALCANCE

Este Protocolo aplica a cualquier persona vinculada con la Compañía 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 protocolo las conductas constitutivas de acoso sexual que ocurran dentro o fuera de las instalaciones de SURA AM o de los espacios que se destinen para llevar a cabo su objeto social.

III. PRINCIPIOS

Además de los principios corporativos de respeto, equidad, transparencia y responsabilidad, la Compañía observará los siguientes principios en la implementación del presente Protocolo:

- a. **Debida diligencia y corresponsabilidad:** la Compañía actuará con celeridad, observará los estándares de la debida diligencia en la recepción y trámite de las denuncias por acoso sexual laboral e implementará acciones de protección para la persona denunciante. Igualmente divulgará este protocolo y velará porque las rutas de atención sean accesibles para todas las personas de la organización.
- b. **Cero tolerancia:** las conductas constitutivas de acoso sexual laboral, así como cualquier conducta de violencia y/o discriminación contra cualquier persona de la organización no serán toleradas.
- c. **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.
- d. **No repetición:** no repetición de las conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo.
- e. **Confidencialidad:** las personas que tengan acceso a situaciones de acoso sexual laboral, 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, 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, salvo que esta autorice su divulgación para los fines pertinentes.

IV. DEFINICIONES:

- a. **Discriminación Laboral:** *todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*¹.

La discriminación directa ocurre cuando se establece una distinción, preferencia o exclusión explícita de un colaborador o colaboradora por uno o varios motivos.

La discriminación indirecta se refiere a situaciones o prácticas que en apariencia son neutrales, pero que tienen un efecto negativo en las personas que pertenecen a un grupo determinado.

- b. **Discriminación de género:** distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- c. **Igualdad de trato:** ausencia de discriminación o de un trato diferenciado que no es posible justificar de manera razonable.
- d. **Acoso sexual laboral:** el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia contra una persona que afecta su dignidad y es no deseada. Es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las personas en el trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho; así mismo todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando quien la padece tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

El acoso sexual laboral puede tener, entre otras, las siguientes manifestaciones:

- **Chantaje, condición de empleo o quid pro quo:** el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal o no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario,

¹ art. 74 Ley 1622 de 2013

acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no dicho condicionamiento.

- **Acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo:** el comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto acosado.

V. Medidas

En sintonía con las recomendaciones y mejores prácticas existentes, la Compañía aplica las siguientes medidas para hacer frente al acoso sexual laboral:

- a. **Preventivas:** que tomen en consideración las causas de la violencia y no sólo sus efectos.
- b. **Específicas:** que cada caso pueda evaluarse de forma individual según sus condiciones.
- c. **Múltiples:** en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta o medidas.
- d. **Oportunas:** hay que establecer planes o medidas de intervención para contener los efectos de la violencia.
- e. **Participativas:** Involucra la participación de los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas.
- f. **Decisiones a largo plazo:** Habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas inmediatas pueden ser complementadas.

VI. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

De forma enunciativa más no limitativa, los siguientes comportamientos o conductas no tolerados 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. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas con connotación sexual;
- d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales o sobre la vida sexual;
- e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;

- g. Contacto físico no solicitado y deliberado, como roces y caricias, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- 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 del puesto de trabajo;
- k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- o. Agresiones físicas de carácter sexual.

Se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

VII. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos, y las exigencias de estos que no tengan fundamento en la condición sexual o discriminación por sexo o género.

- b) Las exigencias razonables de fidelidad laboral y lealtad empresarial y/o institucional.
- c) La formulación de circulares, memorandos, llamados de atención, encaminados a solicitar exigencias técnicas o de servicio y/o mejorar la eficiencia y/o desempeño laboral, siempre que no estén fundados en criterios discriminatorios.
- d) La solicitud de participar en deberes extra de colaboración con la empresa, para mantener la continuidad del servicio, y/o asegurar la continuidad de la empresa y su operación.
- e) Las actuaciones enmarcadas en el proceso disciplinario, o en la averiguación, investigación, solicitud de explicaciones para la comprobación de faltas o sanciones, o para la terminación del contrato de trabajo, con o sin justa causa.
- f) Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones consagrados en la reglamentación, contratos, políticas o circulares de la empresa.

VIII. OBLIGACIONES DE LA COMPAÑÍA:

- a) Realizar actividades de sensibilización sobre acoso sexual y sus consecuencias, dirigidos a todos los niveles de la compañía, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- b) Formar y capacitar a los equipos de la organización, en especial a los responsables de la atención de casos de acoso sexual laboral, sobre esta problemática y sus implicaciones para el desarrollo profesional de las personas de la organización.
- c) Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos y quienes cumplen funciones derivadas de este Protocolo, que les permita mediar en situaciones de acoso sexual laboral.
- d) Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso sexual laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados, garantizando la confidencialidad de la información.
- e) Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los colaboradores de la Compañía.
- f) Identificar y asignar la responsabilidad de la atención de este tipo de casos en algún órgano de gobierno dentro de la organización.

- g) Ante la ocurrencia de una situación de acoso sexual laboral, informar a la víctima sobre su facultad de acudir ante las autoridades competentes, como la Fiscalía General de la Nación.
- h) A petición de la víctima, remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, respetando su derecho a la intimidad.
- i) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- j) Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual laboral tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:
- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
 - Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
 - Pedir traslado del área de trabajo.
 - Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
 - Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
 - Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
 - Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- k) Lineamientos de actuación desde la perspectiva de género: la Compañía adoptará decisiones con enfoque diferencial buscando así el establecimiento de la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, de forma tal que se procure la eliminación de relaciones asimétricas. Para ello, la Compañía tendrá en cuenta los siguientes lineamientos de actuación:
- Abstenerse de atribuir roles o cargos en función del sexo de la persona.
 - Corregir acciones o lenguaje en la comunicación que contribuya a perpetuar los estereotipos o a sexualizar a las personas.
 - Promocionar el respeto por la diversidad y la inclusión en los ambientes de trabajo.
 - Realizar análisis sobre la incidencia o frecuencia del acoso sexual en grupos poblacionales específicos para tomar medidas especiales que contribuyan a la mitigación de las conductas contra dicho grupo.
 - Realizar formaciones entre los colaboradores sobre la importancia del respeto por la identidad de género en el ámbito del trabajo.

- Realizar formaciones entre los empleados sobre la importancia de la igualdad de las personas para la prevención de conductas discriminatorias por la identidad sexual de las personas.

IX. OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

- a) Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario, evitando iniciar, participar o promover cualquier tipo de violencia, incluida la de connotación sexual.
- b) Observar rigurosamente las disposiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo de la empresa, el Código de Conducta y el presente Protocolo.
- c) Actuar con respeto para con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes, proveedores, aliados y sus dependientes.
- d) Procurar completa armonía e inteligencia con sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados, y con proveedores y empresas aliadas, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- e) Ser verídico en todo caso.
- f) No emplear actos de violencia física y/o verbal, expresiones injuriosas, comentarios hostiles encaminados a denigrar a otros compañeros de trabajo, superiores o subordinados, infundir miedo, intimidación, terror, angustia, generar desmotivación, causar perjuicio laboral o inducir la renuncia o terminación contractual de un tercero, compañero de trabajo, jefe o subalterno.
- g) Abstenerse de incurrir en conductas que constituyen acoso o violencia sexual.
- h) Proceder en forma veraz, digna, leal, de buena fe y con comportamiento ético y moral intachable.
- i) Las demás obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

X. MECANISMO PARA EL REPORTE DE CASOS

La persona que se considere afectada podrá, si lo desea, acudir a la Compañía, para que esta, en sede del Comité de Ética y Cumplimiento, pueda dar trámite a las averiguaciones y procedimientos conducentes. Quien acuda a este mecanismo recibirá un trato respetuoso siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto. El trámite tendrá el carácter de confidencial y reservado. El procedimiento de denuncia y atención se desarrollará conforme a lo establecido en

el Reglamento del Comité de Ética y Cumplimiento, la Política Regional de Línea Ética, el Procedimiento de Gestión de la Ética, y será acorde con las siguientes etapas:

Primera: Envío y recepción de la denuncia. Las denuncias de casos de acoso sexual laboral se canalizarán a través de la Línea de Ética para que sea conocida en sede del Comité de Ética y Cumplimiento, bajo los siguientes parámetros:

- a. El denunciante procurará que, entre la ocurrencia del hecho y la denuncia del mismo, haya transcurrido la menor extensión de tiempo.
- b. Al presentar la denuncia ante la Línea de Ética, el denunciante procurará que esta contenga:
 - Identificación del denunciante y las demás personas que involucren los hechos.
 - Descripción clara, y detallada de los hechos con el orden cronológico de los mismos.
 - El soporte probatorio que desee hacer valer.
- c. Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona (víctima) 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 y de debido proceso.

Segunda: Protección y Atención. Una vez recibida la denuncia, el área de Cumplimiento, en coordinación con el área de Talento Humano, establecerá las medidas de protección pertinentes, las cuales se aplicarán de forma inmediata hasta que el caso haya sido atendido, tales como:

- Medidas de contención emocional
- Asesoría psicológica
- Asesoría jurídica

Tercero: Verificación y análisis. El área de Cumplimiento desarrollará la investigación conforme a lo establecido en la normativa interna e informará al Comité de Ética y Cumplimiento de manera preferente de los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con enfoque de género y en concordancia con las normas aplicables.

Además, realizará las actividades tendientes a verificar, apoyado en las pruebas del caso, las circunstancias en las cuales los hechos han ocurrido, para lo cual, se reunirá con cada uno de los involucrados, procurando escuchar sus versiones y permitiéndoles aportar nuevas pruebas, y dejará constancia de cada una de estas diligencias en acta.

Con el fin de garantizar a las partes involucradas el debido proceso, la citación que se haga a la persona involucrada deberá ser previa, indicando la fecha, hora y lugar de realización de la diligencia

y deberá contener la descripción de los hechos, y las pruebas que se han hecho valer por el denunciante.

Para aquellos casos en que las averiguaciones conduzcan a concluir que es necesario activar el procedimiento de comprobación de faltas e imposición de sanciones, se seguirá el trámite previsto en el reglamento interno de trabajo.

Todas las personas que sean vinculadas a un trámite, bien como denunciantes, denunciados o testigos, deberán guardar estricta confidencialidad del asunto. Se podrá contratar servicios de terceros especializados en el desarrollo de la investigación, siempre y cuando se garantice la confidencialidad y la protección de los derechos de las personas involucradas.

En caso de presentarse un conflicto de interés en relación con el denunciante y las áreas encargadas de realizar la investigación o el órgano competente para decidir, se aplicarán las medidas para la administración de conflictos de interés contenidas en la Política Regional de Línea Ética.

Cuarta: Solución. El Comité de Ética y Cumplimiento, actuando como representante del empleador para estos efectos, a partir del análisis e investigación de la denuncia recibida, escuchados los descargos y analizadas las pruebas, emitirá una decisión mediante la cual determinará las medidas, sanciones o correctivos a implementar, en caso de considerarlo necesario. El Comité tendrá un plazo máximo de quince (15) días hábiles a partir de la presentación de la denuncia para emitir su decisión, el cual se entenderá suspendido durante los periodos en que se esté a la espera de información por parte del denunciante, además, observará los plazos establecidos en su reglamento en caso de que se presente una solicitud de reconsideración.

La decisión que se adopte será comunicada a través de la Línea de Ética a la persona denunciante (en caso de conocerse), a la persona denunciada y a la Vicepresidencia de Talento Humano, desde donde se implementarán las medidas definidas. Si la decisión adoptada corresponde a la imposición de alguna sanción reglamentaria, esta será impuesta de acuerdo con los procedimientos legales aplicables y observando lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Sin perjuicio de las decisiones que pueda tomar el Comité amparado en la normativa vigente, estas se enmarcan en las siguientes categorías:

- **Disciplinaria:** se **aplicarán** las sanciones y medidas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- **Alternativa:** sólo mediante petición expresa de quien denuncia, se solicitará el reconocimiento de la conducta por parte de la persona denunciada y el establecimiento de medidas de reparación y garantías de no repetición.
- **Jurídica:** en caso de que la conducta constituya un delito según las normas aplicables, SURA AM orientará a la persona denunciante mediante la disposición de asesoría legal.

El Comité además podrá generar recomendaciones para que se lleven a cabo acciones de mejoramiento del clima laboral, o la posible redistribución de roles que pueda mejorar las relaciones entre las partes.

En el caso de falsas denuncias, la Compañía tomará las medidas pertinentes frente al incumplimiento de la obligación de veracidad.

XI. GOBERNABILIDAD, VIGENCIA E INCORPORACIÓN A LA REGLAMENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

La aprobación de este Protocolo está a cargo del Comité de Ética y Cumplimiento y rige a partir de su fecha de publicación el día 25 del mes de octubre de 2024.

La Vicepresidencia de Talento Humano es la responsable de su divulgación por los medios y mecanismos que se consideren apropiados y que aseguren su conocimiento por parte de los colaboradores y demás grupos de interés a los que aplique. Así mismo, será la responsable de su actualización.

Las disposiciones de este Protocolo se constituyen en obligaciones legales para todos los integrantes de la Compañía, de conformidad con lo establecido por la Ley 1257 de 2008, la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, en concordancia con los artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo y los pronunciamientos de la Corte Constitucional (Sentencia T 400 de 2022), la Constitución Política de Colombia, la Ley 2365 de 2024 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, entre demás normas aplicables.