

POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL



MISIÓN

Promover un ambiente laboral libre de conductas de acoso sexual.

OBJETIVO

Adoptar medidas de prevención, protección y atención a las presuntas víctimas de acoso sexual en el contexto laboral de ISAGEN S.A E.S.P. (la Empresa) en concordancia con el Código de Conducta y la Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual.

PRINCIPIOS

La presente política se rige por los principios establecidos en la Ley 2365 de 2024 (igualdad, presunción de inocencia, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad).

ALCANCE

Para efectos de esta política, se entiende acoso sexual como: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Esta política aplicará a los trabajadores de la Empresa, trabajadores en misión, estudiantes en práctica, aprendices y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se considerará que una presunta conducta constitutiva de acoso sexual fue cometida en el contexto laboral, cuando es ejecutada por una persona que haga parte de dicho contexto y ocurra:

(i) En el lugar de trabajo o donde se ejecute la labor encomendada bajo cualquiera de sus modalidades.

(ii) En el lugar de descanso o de alimentación dispuesto por la Compañía.

(iii) En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

(iv) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada.

(v) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

(vi) En los trayectos de transporte entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

(vii) En el alojamiento proporcionado por la Empresa.



DESARROLLO

1. RESPONSABLE DEL TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL

El Comité de Ética de la Empresa será la instancia responsable de dar trámite a cualquier queja recibida que tenga que ver con presuntas conductas de acoso sexual en el contexto laboral. El Comité dispondrá de canales, soporte y atención a la presunta víctima, recomendará a la administración la adopción de medidas preventivas y correctivas, sin que sea competente para definir o declarar si una situación efectivamente es constitutiva de acoso sexual o no, lo cual es una responsabilidad de las autoridades competentes en la materia. Para llevar a cabo esta responsabilidad, el Comité de Ética se apoyará en la Coordinación de Cumplimiento. En algunas circunstancias, el Comité de Ética podrá, a su discreción, contratar a un tercero independiente para llevar a cabo la revisión pertinente.

1.1. Gestión de conflictos de interés en Comité de Ética

En caso de concurrir algún tipo de subordinación, parentesco, afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por una revisión de presunto acoso sexual, el miembro del Comité que presente esta situación deberá abstenerse de actuar.

En caso de que una de las personas implicadas en el presunto caso de acoso sexual forme parte del Comité de Ética, se procederá de la siguiente manera:

- Ese miembro será inhabilitado para conocer y tramitar la queja.
- El trámite de la queja se surtirá al interior del Comité de Ética con los integrantes restantes, garantizando completa confidencialidad frente al miembro involucrado. Los integrantes del Comité de Ética podrán solicitar apoyo de otro equipo diferente a Cumplimiento, cuando la revisión sea sobre un miembro de la Coordinación de Cumplimiento.
- Si dos miembros del comité llegan a ser inhabilitados, la Compañía podrá designar otros miembros en su remplazo.

Las anteriores disposiciones harán parte del protocolo de atención de quejas del operador del canal ético de la Empresa.



1.2. Responsabilidades del Comité de Ética frente a quejas de acoso sexual

Las siguientes responsabilidades del Comité de Ética podrán ser delegadas por esta instancia en la Coordinación de Cumplimiento:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso sexual, así como las pruebas que las soportan.

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o denuncia, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso sexual en el contexto laboral.

Coordinar con la administración la implementación de garantías de protección inmediata, dentro de su ámbito de competencia, para evitar un daño irremediable a las presuntas víctimas de conductas de acoso sexual.

Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

Coordinar con la administración el brindar a las presuntas víctimas, garantías tendientes a la no repetición frente al acoso sexual, dentro de su ámbito de competencia.

Evitar en su gestión de los presuntos casos de acoso, el ejecutar actos de revictimización en contra de las presuntas víctimas de acoso sexual.

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Citar a cada parte involucrada por separado, de manera que se cree un espacio seguro para la presunta víctima. Esta última en ningún momento deberá tener espacios conjuntos con el presunto victimario, en aras de evitar su revictimización.

Salvaguardar en todo momento la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Elaborar informes semestrales anónimos sobre el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas y remitirlos al sistema definido por el Gobierno Nacional denominado Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige).

2. TRÁMITE DE LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL

2.1. Presentación de quejas o denuncias de acoso sexual

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá plantear una queja a través de la abogada para asuntos laborales, el Coordinador de Cumplimiento, cualquiera de los miembros del Comité de Ética o a través del canal ético; en el planteamiento de la queja deberán ser claras las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los presuntos hechos constitutivos de acoso sexual.

Toda denuncia presentada se tratará con el debido nivel de confidencialidad y podrá hacerse de manera anónima si así lo prefiere el denunciante. Cuando la denuncia sea presentada a uno de los miembros del Comité de Ética, el Coordinador de Cumplimiento o la abogada para asuntos laborales, estos deberán radicar la denuncia ante el operador del canal ético para dejar la trazabilidad y garantizar la confidencialidad del caso.

Con el fin de garantizar la finalidad de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la garantía de no revictimización, el Comité de Ética y/o la Coordinación de Cumplimiento, asignarán a cada una de las partes involucradas en el caso, un código para efectos de su identificación.



2.2. Medidas preventivas frente a una denuncia

La empresa, a través del Comité de Ética, podrá recomendar a la administración la aplicación de medidas preventivas en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

Estas medidas buscarán brindar protección a la persona denunciante y la presunta víctima, con la finalidad de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas que se deriven de dicha situación para brindar atención integral en salud.

La adopción de estas medidas se hará considerando las circunstancias y contexto particular del caso, los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, de vida y diferencial según corresponda. Las posibles medidas a adoptar, descritas más adelante, podrán ser solicitadas por la presunta víctima al Comité de Ética o a la Empresa, quien definirá la viabilidad y pertinencia de acceder a dicha solicitud. Dentro de las medidas a establecer se encuentran entre otras:

Posibilidad de acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.

Valorar la pertinencia de traslado del área de trabajo.

Valorar posibilidad para realizar las labores bajo alguna figura flexible de trabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.

Evitar la asignación de labores que impliquen interacción alguna con la persona señalada.

2.3. Análisis de la denuncia

El Comité de Ética a través de la Coordinación de Cumplimiento, llevará a cabo el proceso de revisión de la presunta denuncia de acoso sexual considerando los lineamientos establecidos en el Protocolo para la Atención de Denuncias Recibidas en el Canal Ético, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información de víctimas y denunciados, así como los derechos de las personas señaladas de presunto acoso sexual.

2.4. Atención de la denuncia

En caso de encontrarse sustentada la denuncia, es decir, que se cuente con indicios de que la denuncia puede ser constitutiva de acoso sexual, el Comité de Ética deberá:

- Recomendar a la empresa las medidas pertinentes para que se busque la no repetición de las conductas de acoso.
- Garantizar la no confrontación de la víctima con la persona denunciada.
- Valorar con la presunta víctima el traslado del caso a la autoridad competente, de decidirse el traslado del caso ante dicha autoridad, hacerlo de manera inmediata, respetando el derecho a la intimidad de las partes y respetando la confidencialidad.

En caso de que la autoridad competente determine que la conducta de la persona denunciada es constitutiva de acoso sexual, se considerará falta grave para todos los efectos. Consecuentemente con esta determinación, la Empresa implementará las medidas correctivas que correspondan para brindar un ambiente laboral libre de violencias.



3. CANALES DE CONTACTO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

Toda sospecha o indicio de que una conducta de presunto acoso sexual está ocurriendo, deberá ser reportado a través del canal ético de la Empresa, los miembros del Comité de Ética o el Coordinador de Cumplimiento. A continuación, los datos de contacto:

Canal Ético:

- Sitio web: <https://canaleticoisagen.ethicsglobal.com>
- Línea telefónica: 01-800-5189191
- Correo electrónico: lineaetica@isagen.com.co

Miembros Comité de Ética:

- Vicepresidente de Talento Humano: Jorge Albeiro Acosta Arboleda
- Auditor Corporativo: Oscar Fernando Cifuentes Valencia
- Coordinador Representación Jurídica: Pedro Antonio Sierra Osorio

Coordinación Cumplimiento (secretario del Comité de Ética):

- Coordinador Cumplimiento: John Jairo Cardona Cifuentes

Abogada para asuntos laborales:

- Diana Marcela Duque Bolívar

