



POLÍTICA

PO_RH05_006 - Política de
Prevención del Acoso Sexual En
el Ámbito Laboral

Lista de distribución

N°	Enviado a (área)	Cargo que recibe	Sección enviada

Control de Versiones

Versión	Revisó	Aprobó	Fecha de aprobación	Descripción de cambios
1.0	Natalia Rodríguez (Responsable SG-SGT) Laura Patiño (Generalista de Recursos Humanos)	Pablo Reyes (Gerente de Recursos Humanos)	04/09/2024	Primera emisión
2.0	Natalia Rodríguez (Responsable SG-SGT) Laura Patiño (Generalista de Recursos Humanos)	Pablo Reyes (Gerente de Recursos Humanos)	22/08/2025	Inclusión de: Numeral 5 Responsables, código de la política de inquietudes integridad (Integrity Concerns), Numeral 13 cumplimiento, direccionamiento de consultas y precisión del término “presunto”,

Tabla de Contenido

1.	Introducción	4
2.	Objetivo	4
3.	Definiciones	4
4.	Alcance	5
5.	Obligaciones y prohibiciones.....	6
5.1.	Obligaciones de las personas a quienes aplica la presente política	6
5.2.	Obligaciones de Zúrich.....	6
6.	Autoridad.....	7
7.	Derechos de las presuntas víctimas de acoso sexual	7
8.	Derecho de las personas investigadas	7
9.	Denuncia e investigación	7
9.1.	Denuncia.....	8
9.2.	Investigación	8
10.	Confidencialidad	8
11.	Mecanismos de prevención de conductas de acoso sexual	8
12.	Publicación y vigencia.....	9
13.	Documentos Relacionados	9

1. Introducción

El Acoso Sexual es un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciado por varias organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones, en las cuales se da fe de su existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

Zurich se compromete a fomentar una cultura de "hablar alto" en toda la organización; una cultura marcada por un lugar de trabajo inclusivo donde los empleados tienen un sentido de pertenencia, son libres de expresar sus puntos de vista y opiniones sin temor a represalias y confían en que sus voces serán escuchadas. Se anima a los empleados a expresar constructivamente sus opiniones, contribuir con ideas o desafiar el statu quo para ayudar a Zurich a crear juntos un futuro mejor. Los empleados hablan con prontitud e informan presuntas irregularidades o conductas presuntamente ilegales, entre las cuales se encuentra el acoso sexual.

2. Objetivo

Esta Política tiene como fin documentar las acciones adelantadas por la Compañía para prevenir detectar atender situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

Así, con la presente, se busca establecer los parámetros para la prevención del acoso sexual y/o discriminación y manejo de casos por acoso sexual y/o discriminación, que sean puestos de conocimiento de la Compañía por parte de sus trabajadores agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Esta política atiende las disposiciones de la Ley 2365 de 2024, y de aquellas normas que reglamenten, complementen, modifiquen o sustituyan la norma citada.

3. Definiciones

ACOSO SEXUAL	Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste 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.
VIOLENCIA SEXUAL	Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona ¹ .
HOSTIGAMIENTO VIRTUAL COMO MODALIDAD DE ACOSO	Es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas ² .
DISCRIMINACIÓN LABORAL:	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, discapacidad o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
HOSTIGAMIENTO POR RAZA, ETNIA, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIONES	Hace referencia a la discriminación y exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), o que manifiestan características o actitudes

¹ Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Publicación Científica y Técnica No. 588, 2003. Página. 161.

² UNICEF. Ciberacoso: qué es cómo detenerlo. Publicación febrero de 2023

SEXUALES NORMATIVAS.	NO	comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.
QUEJA		Reclamación o protesta que se hace a causa de un desacuerdo o inconformidad.

4. Alcance

El contenido de esta política aplica para todos colaboradores de Zurich y contratistas independientes, no obstante, el alcance extensivo de esta política no implicará una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista y la Compañía.

Así, la presente Política aplica para todos los trabajadores, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral (en adelante “las personas protegidas por esta política”). Las conductas prohibidas mencionadas en la presente son inaceptables en el lugar de trabajo, en cualquier sitio fuera del mismo y que tenga relación al trabajo, como viajes de negocio, reuniones de negocio, actividades relacionadas a eventos sociales de la compañía y afines.

Las presuntas conductas de acoso sexual se pueden entonces presentar en:

- 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.
- 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.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- 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.
- 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.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

5. Responsabilidades

Es responsabilidad de los empleados de las áreas de Legal, Recursos Humanos y Compliance la recepción de las quejas de presunto acoso sexual en el entorno laboral, las cuales serán tratadas conforme a lo establecido en la Política Manual de Reporte y Manejo de Inquietudes de Integridad (también conocida como Integrity Concerns Policy), la normatividad legal vigente y la presente política de prevención. Igualmente, Zurich Colombia deberá mantener el acceso local a la Línea Ética para que los denunciantes de quejas por presunto acoso sexual en el entorno laboral, si así lo prefieren, puedan hacer la radicación por este medio.

Es responsabilidad de todos los trabajadores de Zurich (independientemente de su forma de contratación) y los contratistas la aplicabilidad de la presente política.

6. Obligaciones y prohibiciones

6.1. Obligaciones de las personas a quienes aplica la presente política

- 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.
- Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso sexual
- Ser prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse durante el ejercicio de las funciones
- Respetar, reservar y guardar la información confidencial a los que tenga acceso relacionado a casos de presunto acoso sexual que se puedan presentar.
- Todas aquellas obligaciones incluidas o incorporadas en el Reglamento Interno de Trabajo, Políticas Internas, y en las normas que regulen al acoso sexual en el ámbito laboral

Prohibiciones:

Para asegurar que los sujetos a esta política disfruten de un ambiente libre de acoso sexual queda prohibido para cualquier sujeto de esta política acosar o discriminar a otro sujeto de esta reglamentación por causa de su raza, color, sexo (con o sin naturaleza sexual), estado de embarazo, creencia religiosa, origen o nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otra causa prohibida por la ley. Dentro de las conductas prohibidas sin que se trate de un listado taxativo:

- Expresarse de manera ofensiva respecto de una persona, utilizando palabras groseras o cuestionando la identidad de género o preferencia sexual.
- Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir
- Tomar represalias contra personas que se presenten quejas por acoso sexual.
- Ejercer actos de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa.
- Realizar petición de favores sexuales.
- El condicionamiento de un beneficio laboral a la ejecución de un comportamiento de connotación sexual.
- Realizar gestos inadecuados y reiterados de connotación sexual.
- Realizar contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- Invitar a un compañero (a) a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual y ofensivo.
- Hacer comentarios o chistes de doble sentido.

6.2. Obligaciones de Zürich

- Garantizar la disponibilidad de la línea ética con el objetivo de prevenir las conductas de acoso sexual, al igual que desarrollar medidas correctivas en caso de su ocurrencia.
- Promover al interior de la compañía el cumplimiento de esta política generando espacios de reflexión y conversación en torno al tema.
- Promover y garantizar la disponibilidad de los canales de denuncia y comunicación
- Garantizar los derechos de las presuntas víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso dentro de su ámbito de competencia.
- Conocer y emitir recomendaciones frente a la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- Conocer y tramitar las denuncias de acoso sexual en el trabajo realizadas a través de los canales que las Compañías disponen para tal efecto.
- 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.

- Articular las acciones tendientes a la divulgación e implementación de la presente política y de las demás normas y procedimientos relacionados con ella.
- Informar a la presunta víctima de acoso sexual su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las presuntas víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los términos establecidos en la Ley dentro del ZNEWS sección SG SST.
- Remitir las quejas y sanciones al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- Presentar ante la inspección de trabajo cuando así lo establezca la Ley.
- Fomentar la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso sexual.

7. Autoridad

La Gerencia de Recursos Humanos es responsable de mantener actualizada esta política.

8. Derechos de las presuntas víctimas de acoso sexual

Las presuntas víctimas de acoso sexual tienen derecho a:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género
- Contar libremente lo sucedido.
- Que se les garantice la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- Que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que esta sea asumida con la seriedad del caso.
- Ser tratado con respeto.
- Que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- A recibir orientación en materia legal y psicológica.
- A recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelante.
- A la verdad.
- A la no confrontación con su agresor.
- Los demás contemplados en la Ley 2365 de 2024 y en la normatividad vigente

9. Derecho de las personas investigadas

Las personas investigadas por presuntas conductas de acoso sexual tienen derecho a:

- Que se le garantice el debido proceso
- La presunción de inocencia.
- A la imparcialidad de las autoridades competentes.
- A conocer los hechos de la queja o denuncia en el término proceso establecido.
- Los demás contemplados en el artículo 6 de la Ley 2365 de 2024 y en la normatividad vigente.

10. Procedimiento para denuncias por presunto acoso sexual en el ámbito laboral. Denuncia e investigación

El Grupo Zurich establece que todas las inquietudes de integridad, dentro de las cuales se encuentran las conductas que pueden generar presunto acoso sexual, serán denunciadas e investigadas conforme a lo

establecido en la política interna “Política Manual de Reporte y Manejo de Inquietudes de Integridad” AN_GLO4_016, también conocida como Integrity Concerns Policy

10.1. Denuncia

Toda persona que tenga conocimiento o sea presunta víctima de conductas que puedan constituir acoso sexual podrá realizar su denuncia a través de los canales establecidos en la *Política Manual de Reporte y Manejo de Inquietudes de Integridad* AN_GLO4_016, esto es:

- Línea Ética Zurich
- People managers y funcionarios de Compliance, Recursos Humanos y Legal
- Acceso local designado a la Línea Ética de Zurich [Zurich Ethics Line \(ZEL\)](#)

El denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el principio de contradicción.

10.2. Investigación

Las denuncias relativas a acoso sexual se investigarán de acuerdo con lo dispuesto en la *Política Manual de Reporte y Manejo de Inquietudes de Integridad* AN_GLO4_016.

Sin importar el canal elegido por el denunciante, todas las conductas o presuntas conductas de acoso sexual serán revisadas y asignadas para investigación por parte de los tres tipos de “Comités de Clasificación” o “Triage Committees”, establecidos en la *Política Manual de Reporte y Manejo de Inquietudes de Integridad* AN_GLO4_016.

Zurich se compromete a realizar investigaciones sobre inquietudes de integridad incluidas las quejas por acoso sexual de manera oportuna, exhaustiva y profesional, de conformidad con todas las leyes y regulaciones locales, y de una manera que recopile los hechos necesarios para permitir una evaluación del problema planteado. Todos los participantes en la investigación, incluido el denunciante y la persona denunciada, deben ser tratados con igual respeto, justicia y consideración. Se esperan acciones correctivas, que pueden incluir el despido, cargos penales y/o civiles y posibles acciones correctivas, si se descubre alguna irregularidad.

11. Confidencialidad

Toda información que reciba la compañía relacionada con una presunta conducta de acoso sexual deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores necesidad de saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma.

12. Mecanismos de prevención de conductas de acoso sexual

La prevención del acoso sexual está en función de las actividades que realiza Zurich para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso sexual.

La compañía se compromete a implementar campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas constitutivas de acoso sexual y/o de discriminación en razón a las distintas orientaciones sexuales e identidades de género diversas, como LGBTIQ+, identidad de género, cisgénero, transgénero, entre otros.

La compañía fomentará espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de igual naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover armonía en las relaciones laborales, un buen ambiente laboral y el buen trato al interior de la empresa.

13. Cumplimiento de la Política

La presente política es de obligatorio cumplimiento por parte de todos colaboradores de Zurich y contratistas independientes, si se demuestra su incumplimiento posterior a el respectivo proceso de investigación podrá constituir una falta grave y su tratamiento será dado según lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y/o en el respectivo contrato de prestación de servicios.

14. Publicación y vigencia

Esta política estará vigente a partir su publicación y podrá ser ajustada en cualquier momento por parte de Zurich

Esta política se mantendrá publicada en el sitio web del SG SST <https://www.zurichseguros.com.co/politicas-sg-sst> Si un colaborador tiene dudas sobre esta política o cualquier aspecto relacionado a la prevención y/o tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral puede solicitar información al área de Recursos Humanos.

15. Documentos Relacionados

PO_GL04_002 – Política manual de reporte y manejo de inquietudes de integridad



ZURICH[®]