

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA CONTRA EL ACOSO Y ABUSO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

La explotación y el abuso sexual (EAS) por parte del personal de la Corporación, son violaciones a normas jurídicas internacionales universalmente reconocidas, inaceptables y conductas prohibidas que deben ser erradicadas, y socavan la integridad de nuestro trabajo. Por tal motivo, desde la Dirección de Corprodinco se emite el cumplimiento obligatorio de la política de **TOLERANCIA CERO** frente a la EAS.

Es importante resaltar que los programas y/o proyectos que se desarrollan en la corporación socialicen a la población de interés y a la comunidad el protocolo y el procedimiento para el reporte y/o manejo de quejas y denuncias relacionadas con el abuso y la explotación sexual por parte del personal, contratistas o proveedores de servicios.

Alcance: Aplica a todo el personal de Corprodinco contratado de planta, prestación de servicios, pasantes/practicantes y a través terceros que estén al servicio de la Corporación.

Principios: Es compromiso de la dirección general de Corprodinco, contribuir de manera integral y proactiva en la prevención o denuncia, de cualquier conducta colectiva o individual de carácter sexual, que afecte a sus colaboradores con acciones relacionadas con el acoso o violencia sexual. La Dirección de la Corporación implementará todos los procedimientos administrativos y legales, que contribuyan a la solución o aclaración sobre acciones disciplinarias y(o) penales, así como toda amenaza o acción de carácter sexual cometida en el marco de las actividades laborales; de igual forma tendrá en cuenta las extendidas a la ética y principios que deben tener los integrantes o colaboradores de Corprodinco, en el marco de la ley 1146/2007, de las leyes complementarias y de los decretos reglamentarios correspondientes al acoso y violencia sexual en Colombia.

Definición: El acoso o violencia sexual es interpretado como aquel tipo de conducta de carácter sexual, ya sea de manera particular o general, se evidencia como inapropiada e inoportuna; por tanto, puede causar ofensa, humillación, daño físico o mental a otra persona, ya sea por orientación sexual, de género, mediante actos y gestos a otros, creando un ambiente laboral ofensivo e intimidante.

Prevención: Corprodinco tomará todas las medidas necesarias con el propósito de promover un ambiente laboral tranquilo e igualitario, de tal forma que permita a todo el personal contar con los procedimientos de control para su protección, así como para proveer las soluciones adecuadas y efectivas, para cuando la prevención haya fallado.

Corprodinco a través de campañas de sensibilización, información y capacitación, propenderá para que sus empleados, socios y proveedores, se adhieran a estos principios. Igualmente revisará de manera minuciosa y detallada los historiales de los candidatos en proceso de vinculación laboral, examinando con detenimiento el historial disciplinario o penal documentado, para que no tengan acceso laboral a la corporación.

Responsabilidades: Los coordinadores de procesos, programas y sus equipos deberán actuar como líderes íntegros y ejemplares, promoviendo un ambiente laboral armonioso; además, deberán instaurar espacios de trabajo en los que las personas se sientan libres de expresar sus inquietudes, con respecto a comportamientos inapropiados, sin temor a represalias o estigmatizaciones; es decir, que se podrán utilizar los servicios disponibles y las herramientas diseñadas para estos procedimientos por la corporación.

Confidencialidad: todos los casos de EAS deben ser tratados con **el máximo nivel de confidencialidad** para asegurar que la identidad de las víctimas, testigos y presuntos perpetradores sea protegida cuando se procese el caso. De igual forma, hay que garantizar la integridad de la investigación, teniendo en cuenta que existe un conflicto de intereses inherente a cualquier caso de EAS, lo cual puede implicar serios riesgos para todos(as) los(as) involucrados(as). Las discusiones verbales o escritas sobre el caso se deben evitar y sólo las personas autorizadas para procesar el caso serán informadas.

Garantías Procedimentales: Toda persona vinculada a Corprodinco incluida en el literal de **alcance** podrá presentar su queja de manera anónima, personal o de un tercero, sin ninguna temporalidad; no obstante, la presentación de una queja anónima es un reto para los procesos futuros de investigación.

Orientación: Corprodinco acudirá a través de su proceso de Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a los espacios de conocimiento, concertación y procedimiento contemplados en la ley, con el propósito de garantizar el debido proceso, respetando los derechos del agredido y del supuesto agresor.

En caso de recibir un término administrativo y(o) penal, en el que se compruebe la conducta indebida del agresor, así como de la afectación de la víctima, se tomarán las medidas obligatorias de carácter laboral, incluyendo el prescindir de los servicios del agresor. También se debe prestar la atención sicosocial y demás apoyos pertinentes, al colaborador(a) afectado (a) por los actos condenados o sancionados.