

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



## 1. OBJETIVO

Esta política busca establecer las directrices de la Escuela en materia de protección y prevención contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual (SEAH), apegándose a las leyes sobre PSEAH Internacionales y Nacionales.

## 2. ALCANCE

La política de protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual se articula a la normatividad vigente y es de obligatorio cumplimiento para todos los contratistas, trabajadores de la Escuela y proveedores independientemente de su vínculo con la Escuela.

Por tanto, los compromisos adquiridos en esta política se aplican a todo el personal de la Escuela, y también al personal de los socios y/o proveedores de la Escuela durante su servicio con nosotros. Buscando así, que la protección y beneficios de esta política cubra a todos sus colaboradores, contratistas, beneficiarios, proveedores, aliados y terceras personas en general.

## 3. COMPROMISO

La Escuela de Empresarios de Quebec en Colombia buscando una conducta ética y profesional integral se compromete a adoptar prácticas que permitan prevenir y detectar potenciales situaciones de acoso, abuso o explotación sexual y toma las medidas necesarias para cumplir con el compromiso de apoyar a las personas víctimas de esta situación y acompañarlas y asesorarlas en el proceso de información, investigación y resolución.

De igual manera, la Escuela se compromete con cada uno de sus proyectos, actividades y programas emprendidos a cumplir con los valores plasmados en el código de conducta de la organización, la política de Derechos Humanos y la política contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, complementos de esta política.

## 4. DEFINICIONES

- **Explotación Sexual:** Todo abuso real o tentativo cometido en una situación de vulnerabilidad, de desigualdad de poder o de confianza con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a ello, la

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



promesa de un beneficio económico, social o político. La explotación sexual incluye exigir sexo como condición para recibir asistencia, u obligar a alguien a tener relaciones sexuales.

- **Abuso Sexual:** Todo acceso o amenaza de acceso físico de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de superioridad o por medio de coacción. El abuso sexual incluye forzar, presionar o engañar para tener relaciones sexuales, mostrar fotos o vídeos de contenido sexual, realizar actos sexuales en presencia de otras personas o ver a alguien realizar un acto sexual.
- **Acoso Sexual:** El “acoso sexual” en el lugar de trabajo se define como cualquier comportamiento de aspecto sexual cometido por un miembro del personal dentro del entorno laboral, y que es indeseado y humillante hacia cualquier persona que trabaja para la Escuela o para sus organizaciones asociadas. Ello incluye cualquier “insinuación sexual no deseada, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual”, desde la perspectiva de la persona acosada.

Este acoso puede estar dirigido hacia una persona, o grupos de personas o hacia cualquiera, y puede ocurrir como un incidente puntual o ser un patrón de conducta perjudicial. El acoso sexual suele ocasionar que se atropelle la dignidad de otra persona, y/o generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual.

El acoso sexual en el lugar de trabajo abarca también acosos ocurridos durante eventos formales o informales del personal, como cenas anuales, reuniones del personal, etc. Si el acoso sucede fuera del lugar de trabajo sigue estando relacionado con el entorno laboral si repercute en la relación laboral.

El acoso sexual puede asumir muchas formas, que incluyen, entre otras, las siguientes:

- Comentarios intimidatorios o sugestivos sobre la apariencia de una persona.
- Comentarios o bromas sexistas sobre la conducta o la orientación sexual de los colegas.
- Exhibición, envío, publicación o distribución de material pornográfico o sexista, ya sea física o electrónicamente.
- Invitaciones indeseadas con propósitos evidentes.
- Contacto físico no deseado.
- Hacer insinuaciones a otra persona (incluyendo mensajes escritos o electrónicos) acompañados de la promesa de ciertas ventajas o de amenazas de desventajas.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



- Agresión sexual, coerción o violación.

Para determinar si el comportamiento observado es acoso sexual o no, el punto clave no es la intención de la persona acosadora, sino cómo recibe ese comportamiento la persona afectada, si fue consensuado o no.

En cualquier situación de SEAH, la repercusión de esos comportamientos en la persona denunciante es incumbencia de la Escuela. Un acto o conducta puede considerarse acoso sexual incluso si el presunto acosador no tenía intención de perjudicar a la persona. En tal contexto, es importante que haya comunicación y explicación de ambas partes.

## 5. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

La Política SEAH enfatiza la postura de la Escuela frente a la tolerancia cero ante el acoso, el abuso y la explotación sexual.

La Escuela cree y defiende el Derecho que tienen todas las personas a vivir una vida libre de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. Sin embargo, somos conscientes de que existen dinámicas inevitables de desigualdad, por tanto, en la Escuela nunca vamos a tolerar que trabajadores, contratistas, proveedores y/o personal de nuestros proveedores o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas y actividades cometan ningún tipo de acoso, explotación o abuso sexual.

Nos comprometemos además a apoyar a las personas víctimas de estas situaciones diseñando unas medidas de protección, denuncia, investigación, respuesta y protección contra el acoso, explotación y abuso sexual.

Para ello todos los contratistas, trabajadores de la Escuela y proveedores de la Escuela deben aceptar y firmar el documento **FOR-DOC-06** Compromiso Contra el acoso, el abuso y la explotación sexual, donde se adhieren a los Seis Principios Básicos contra la Explotación y el Abuso Sexual que ha establecido el Comité Permanente entre Organismos (IASC).

En la Escuela estamos comprometidos con la completa y continua aplicación de los seis principios básicos del IASC:

1. La explotación y el abuso sexual por parte de los trabajadores, contratistas, proveedores y demás

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



personal relacionado con la Escuela constituye una conducta ilícita grave y es, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión del contrato. El acoso sexual constituye una razón suficiente para la adopción de medidas disciplinarias, incluida el despido.

2. Toda actividad sexual con niños, niñas y/o adolescentes (personas menores de 18 años) queda terminantemente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un/a menor no es un argumento de defensa válido.
3. Queda prohibido en todo momento a todos los trabajadores, contratistas, proveedores y demás personal relacionado con la Escuela realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores. Esto incluye la compra de sexo, así como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho todas las personas beneficiarias de los programas.
4. Están prohibidas las relaciones sexuales entre los trabajadores y/o contratistas y los miembros de las comunidades con las que trabajamos. Dados los contextos de actuación de nuestra organización, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden minar la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de la Escuela. Por ello, los trabajadores, contratistas y proveedores de la Escuela y demás personal relacionado deben declarar toda relación previamente existente con miembros de las comunidades con las que trabajamos al área de talento humano.
5. Cuando un trabajador o contratista o personal relacionado con la Escuela tenga sospechas de que cualquier persona relacionada con la Escuela está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos, que se explican más adelante.
6. Los trabajadores, contratistas, proveedores y demás personal relacionado a la Escuela están obligados a crear y mantener un entorno de protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como del abuso de menores, y deben promover la aplicación de la presente política. El área de Talento Humano de la Escuela tiene una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

Principios de la Escuela frente a la prevención del acoso, abuso y explotación sexual:

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



7. Liderazgo Sólido: Con liderazgo abordamos el tema de SEAH tomando medidas que fomentan la diversidad y la inclusión. Esto implica procedimientos de recursos humanos sólidos y aplicables que incorporan la equidad de género y la política SEAH. La Escuela en su práctica de liderazgo sólido establece los procedimientos a aplicar en situaciones de SEAH e incorpora capacitaciones específicas que abordan el tema SEAH, además dispone dentro de la organización de un responsable específico de su cumplimiento en el área de talento humano.
  
8. No re-victimización: La Escuela garantizará que cualquier acción para abordar los casos de SEAH se base en el principio de “no hacer daño”, garantizando las necesidades y deseos de la víctima y manteniendo al mismo tiempo la equidad procesal para todas las partes y el derecho a la defensa del agresor. Este enfoque:
  - Trata con dignidad y respeto a la víctima.
  - Involucra a la víctima en la toma de decisiones.
  - Proporciona información completa a la víctima.
  - Resguarda la privacidad y confidencialidad.
  - No discrimina por motivos de género, edad, raza/ etnia, capacidad, orientación sexual o cualquier otra característica.
  - Toma en cuenta la necesidad de que la víctima reciba servicios de asesoría y salud para ayudar a su recuperación.

## 6. RESPONSABLES DE SU CUMPLIMIENTO

El Director de Colombia y Latinoamérica, la Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica en colaboración con la profesional del área jurídica y talento humano se encargarán de difundir esta política a todos los trabajadores y contratistas junto a la política de Derechos Humanos, la política contra el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo y la política y procedimiento de Denuncia de Irregularidades, en el momento de la inducción, y en caso de ser necesario, se realizará una sensibilización frente al tema de manera semestral.

Todos los trabajadores, contratistas y proveedores de la Escuela deberán aceptar y firmar el Compromiso Contra el acoso, el abuso y la explotación sexual, donde se adhieren a los Seis Principios Básicos contra la Explotación y el Abuso Sexual que ha establecido el Comité Permanente entre Organismos (IASC), al momento de iniciar relaciones contractuales o comerciales con la Escuela.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



De igual manera, todos los trabajadores y contratistas de la Escuela, así como los proveedores y las terceras partes relacionadas, especialmente aquellas con las que se tengan establecidas relaciones comerciales o contractuales, están en la obligación de denunciar o poner en conocimiento del Comité de Ética y Cumplimiento si han identificado una conducta indebida o tienen sospecha de un caso de SEAH, la persona del área de talento humano responsable de su cumplimiento se encargará de procesar la denuncia.

Los trabajadores, contratistas y demás personal relacionado con la Escuela no deberán investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta a menos que se solicite expresamente apoyo en las investigaciones de manera confidencial bajo las directrices del Comité de Ética y Cumplimiento. Las investigaciones son llevadas a cabo por el Comité de Ética y Cumplimiento.

## 7. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

Los trabajadores, contratistas y proveedores pueden observar o estar conscientes de que hay conductas o acciones que infringen las leyes o políticas de la Escuela. Sin embargo, pueden temer al acoso y el abuso si presentan sus inquietudes o divulgan irregularidades.

Por ello, la Escuela está comprometida a proteger a quienes denuncian irregularidades, y brinda la oportunidad de tratar todos los informes de denuncia de irregularidades de manera confidencial. Incumbe exclusivamente a los denunciantes decidir que su comunicación no se trate de manera confidencial.

La confidencialidad implica que el número de personas que tiene acceso a la información entregada en la denuncia es limitado; además se omitirá información que pueda revelar identidades de personas al momento de activar el proceso de investigación y resolución.

Todas las personas que participen en el proceso de denuncia serán informadas sobre la importancia de mantener la discreción, incluso se les pedirá que firmen acuerdos de confidencialidad. Aquellos que quebranten dicha confidencialidad podrán ser objeto de actuaciones que pueden ir desde medidas disciplinarias hasta la terminación de la relación laboral, de la misma manera que, de tratarse de colaboradores externos, su relación con la Escuela puede terminarse. En algunos casos, dichas infracciones pueden incluso quebrantar la ley penal Colombiana.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



## 8. MECANISMOS DE DENUNCIA

No se puede olvidar, que esta Política tiene como objetivo incentivar a todos los empleados, contratistas y proveedores a divulgar cualquier irregularidad, conducta indebida o práctica de SEAH que pueda afectar de forma adversa a la Escuela, a los proveedores, a los empleados, a los contratistas o al público en general.

La conducta puede estar ocurriendo, o ser reciente o tener una historia. En el marco de esta política no hay límite de tiempo para presentar una denuncia y emprender acciones, aunque la Escuela alienta a que se reporte en cuanto se tenga conocimiento o se sospeche de un acto de acoso, explotación o abuso.

Los puntos siguientes sirven de orientación en caso de que ocurran situaciones de SEAH:

### CANAL INTERNO DE DENUNCIA

Los trabajadores y contratistas pueden:

- **Solicitar una entrevista personal con la persona de talento humano encargada del cumplimiento y salvaguardia de la política SEAH:** Puede solicitar esta entrevista escribiendo al correo [andrea.riano@eequebec.com](mailto:andrea.riano@eequebec.com) y el profesional encargado lo asesorará frente al proceso.
- **Utilizar el canal de denuncia:** Puede escribir al correo [denuncias@eequebec.com](mailto:denuncias@eequebec.com), la profesional encargada del cumplimiento de la política será la única persona autorizada al uso de este correo.

### CANAL EXTERNO DE DENUNCIA

Los beneficiarios, proveedores, personal de los proveedores y/o socios pueden:

- **Utilizar el canal de denuncia:** Puede escribir al correo [denuncias@eequebec.com](mailto:denuncias@eequebec.com), la profesional encargada del cumplimiento de la política será la única persona autorizada al uso de este correo.

En cuanto al proceso a seguir después de recibir las denuncias, se resaltan las siguientes acciones:

1. **Apoyo a las víctimas:** La Escuela hará lo necesario para ofrecer apoyo a las víctimas de SEAH. Tal apoyo puede incluir consejería psicosocial y/o acceso a otros especialistas (asistencia médica y/o jurídica), así como al apoyo que resulte necesario. Las víctimas tienen derecho a

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



decidir si quieren aprovechar las opciones de apoyo y cuándo quieren hacerlo.


2. Prevención de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos: La Escuela tomará medidas contra cualquier miembro, sea o no parte en el proceso de denuncia, que emprenda actos de represalia contra denunciantes, víctimas o testigos. La persona que incurra en esto será objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión de su contrato.
3. Prevención denuncias infundadas: Según el Código Penal Colombiano, la calumnia y la injuria están tipificadas como delitos. Si se descubre que un miembro de la Escuela ha hecho una denuncia infundada, la Escuela se reserva el derecho a denunciar el delito ante la Fiscalía General de la Nación.

## 9. PROCESO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

1. Se presenta la situación o posible situación de SEAH.
2. El trabajador, contratista y/o proveedor denuncia la situación.
3. Una vez recibida la denuncia por parte de la profesional de talento humano encargada del cumplimiento y salvaguardia de la política, esta persona revisara que la denuncia contenga los hechos jurídicamente relevantes (Quien, Cuando, Donde, Como, Si hay testigos o no), para completar esta información la profesional solicitara al denunciante diligenciar el formato FOR-DOC-03: Denuncia de Irregularidades o Conducta Indebida.
4. El denunciante diligencia el formato FOR-DOC-03: Denuncia de Irregularidades o Conducta Indebida.
5. Una vez se cuente con la información de los hechos jurídicamente relevantes, la profesional encargada del cumplimiento y salvaguardia, citará al Comité de Ética y Cumplimiento a reunión.
6. El Comité de Ética y Cumplimiento (Director de Colombia y Latinoamérica, Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica y la profesional del área jurídica y talento humano) estudiará la denuncia realizada e iniciará el proceso de investigación.
7. Dentro del proceso de investigación se citará a las partes; si el denunciante fue un tercero se citará a la víctima de la situación para pedir más información de la situación y se citará al investigado para notificarle de la investigación.

Es importante resaltar que ninguna de las partes implicadas sufrirá desventaja alguna, toda vez que se aplicará la presunción de inocencia y el debido proceso.



<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>		<b>VERSION</b>	
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1	
<b>AREA ENCARGADA</b>	<b>TIPO DE CAMBIO</b>	<b>FECHA DE CREACION</b>	
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023	

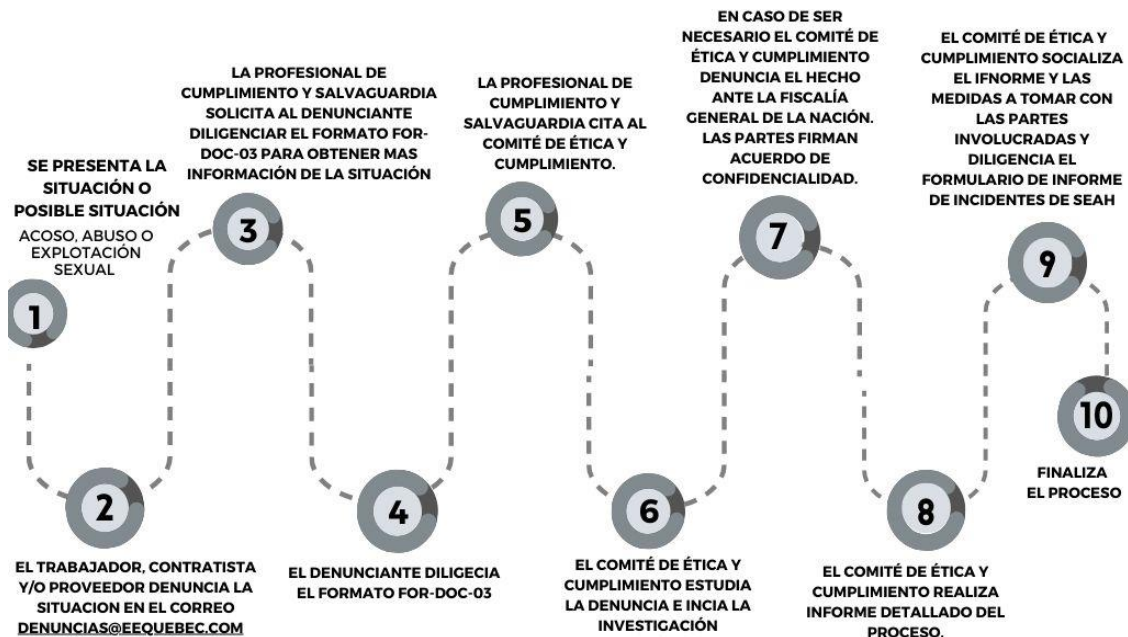
Si la gravedad de la situación lo amerita, el Comité de Ética y Cumplimiento denunciara los hechos a la Fiscalía General de la Nación, para que la institución realice la investigación y sanción penal pertinente.

A las partes involucradas en el proceso se les pedirá firmar un acuerdo de confidencialidad.

8. Una vez concluida la investigación por parte del Comité de Ética y Cumplimiento, el mismo deberá realizar un informe del proceso realizado donde conste el proceso que se realizó desde el conocimiento de la Denuncia hasta las medidas a tomar.
9. El Comité de Ética y Cumplimiento socializa el informe con las partes involucradas y las sanciones y medidas a tomar, a su vez El Comité de Ética y Cumplimiento diligencia el Formulario de informe de incidentes de SEAH.
10. Finaliza el proceso.



## PROCESO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE SEAH



Todo el proceso de investigación no llevará más de 5 semanas.

Finalizado el proceso toda la documentación de la investigación realizada (informe, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones externas, acuerdos de confidencialidad, y formulario de informe

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSION
POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL (SEAH)		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Actualización	11 – Octubre – 2023



de incidentes) deberá ser totalmente confidencial y deberá quedar registrada en un lugar seguro con acceso limitado al Comité de Ética y Cumplimiento.

## 10. SANCIONES

Las violaciones a esta política pueden resultar en la imposición de sanciones disciplinarias por parte de la Escuela según la situación que se haya presentado.

Las sanciones pueden ser:

- Ofrecer disculpa por escrito a la persona afectada
- Compromiso de modificación de conducta vinculante y controlable.
- Amonestación por escrito con advertencia de rescisión de contrato.
- Amonestación por escrito con copia a la hoja de vida.
- Aviso de rescisión de contrato.
- Rescisión de contrato sin previo aviso.
- Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

## 11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará y actualizará cuando sea necesario o cuando el Director de Colombia y Latinoamérica de la Escuela considere que se requiera actualización.

ELABORO	REVISO	APROBO
<p><b>Pahola Riaño Molano</b> Profesional área jurídica y talento humano</p> <p>11-10-2023</p>	<p><b>Constanza Serrato Pinto</b> Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica</p> <p>14-10-2023</p>	<p><b>Guillermo Ricardo Vargas</b> Director de Colombia y Latinoamérica</p> <p>16-10-2023</p>
<p><b>Pahola Riaño Molano</b> Profesional área jurídica y talento humano</p> <p>Actualización</p> <p>20-11-2024</p>	<p><b>Constanza Serrato Pinto</b> Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica</p> <p>26-11-2024</p>	<p><b>Guillermo Ricardo Vargas</b> Director de Colombia y Latinoamérica</p> <p>29-11-2024</p>