

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual

**Áreas de Aplicación**

Perimeter: *Colombia and Central America*

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

**CONTENIDO**

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 1.      | OBJETIVO DEL DOCUMENTO Y ÁREA DE APLICACIÓN.....                    | 2  |
| 2.      | GESTIÓN DE VERSIONES DEL DOCUMENTO .....                            | 2  |
| 3.      | UNIDADES A CARGO DEL DOCUMENTO .....                                | 2  |
| 4.      | DESCRIPCIÓN DEL PROCESO .....                                       | 3  |
| 4.1     | PRINCIPIOS GENERALES.....   | 3  |
| 4.2     | DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO .....                                   | 3  |
| 4.2.1   | Acoso Laboral.....  | 3  |
| 4.2.1.1 | Conductas constitutivas de Acoso Laboral.....                       | 4  |
| 4.2.1.2 | Conductas No constitutivas de Acoso Laboral. ....                   | 5  |
| 4.2.2   | Acoso Sexual.....   | 6  |
| 4.2.2.1 | Conductas constitutivas de Acoso Sexual.....                        | 6  |
| 4.2.2.2 | Tipos de Acoso Sexual .....   | 6  |
| 4.3     | COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....                                  | 7  |
| 4.4     | QUEJAS Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN .....                      | 8  |
| 4.4.1   | Actuación informal.....   | 8  |
| 4.4.2   | Actuación formal.....   | 8  |
| 4.5     | MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....   | 9  |
| 4.6     | CONFIDENCIALIDAD .....  | 9  |
| 4.7     | ACCIONES PREVENTIVAS .....  | 9  |
| 4.7.1   | Entrenamiento para prevenir el acoso .....                          | 10 |
| 4.7.2   | Iniciativas de sensibilización .....                                | 10 |
| 4.8     | PRINCIPIOS RECTORES.....  | 10 |
| 5.      | REFERENCIAS .....   | 11 |
| 6.      | POSICIÓN DEL PROCESO ORGANIZATIVO EN LA TAXONOMÍA DE PROCESOS ..... | 12 |
| 7.      | DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS .....                                      | 12 |

RESPONSABLE DE PERSONAS Y ORGANIZACIÓN COLOMBIA Y CENTRO AMÉRICA  
**DAVIDE PROCOPIO**

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual

**Áreas de Aplicación**

Perimeter: *Colombia and Central America*

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

**1. OBJETIVO DEL DOCUMENTO Y ÁREA DE APLICACIÓN**

El objetivo de esta política es definir los principios clave necesarios para difundir una cultura que rechaza y no tolera ninguna forma de acoso laboral y proporcionar instrumentos para hacer frente a estas situaciones.

Esta Política aplica a los empleados vinculados mediante contrato de trabajo a las empresas de Enel en Colombia, en todos los contextos en los que Enel realiza sus negocios (en el lugar de trabajo y en cualquier lugar donde los empleados realizan negocios en nombre del Enel Colombia, tales como capacitación laboral y actividades sociales, comunicación en línea y telefónica dentro y fuera de las horas de trabajo). Los principios establecidos en esta Política tienen en cuenta las directrices legales colombianas que regulan la prevención y corrección de conductas de acoso laboral y sexual, así como los lineamientos señalados por el Enel en su Política Global No. 431 “*Workplace Harassment Policy*” en lo que le son compatibles con el régimen legal local.

Esta política se implementará y aplicará en la medida de lo posible dentro de Enel Colombia y de conformidad con las leyes, reglamentos y normas de gobierno aplicables, incluyendo las disposiciones relevantes de la bolsa y disociación de actividades, que en cualquier caso prevalecerán sobre las disposiciones contenidas en este documento.

En consonancia con la normatividad vigente en Colombia, la presente política no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

**2. GESTIÓN DE VERSIONES DEL DOCUMENTO**

| Versión | Fecha      | Descripción de los cambios   |
|---------|------------|--|
| 1       | 18/09/2017 | Creación de la política local  |
| 2       | 16/10/2019 | Alineación con el contenido de la Política Global #431 del 11.06.2019  |
| 3       | 30/03/2021 | Se complementan definiciones de acoso laboral y sexual, se incluye término de respuesta inicial por parte de los comités de convivencia laboral y ajuste de referencias normativas.  |
|         | 02/05/2022 | Ajustes del Comité de Convivencia producto de la fusión: cambio de correo electrónico y número de Comités de Convivencia Laboral.<br>Se actualizan las unidades organizativas de acuerdo con la estructura actual<br>Se actualiza el formato de acuerdo con el ajuste del PO551 Process-related organizational documents governance. |

**3. UNIDADES A CARGO DEL DOCUMENTO**

Responsable de la elaboración del documento:

- Unidad Relaciones Sindicales Colombia y Centro América

Responsable de la autorización del documento

- Unidad Operación de Personas y Relaciones Industriales Competence Center Colombia y Centro América

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual**Áreas de Aplicación**Perimeter: *Colombia and Central America*Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

- Unidad Personas & Organización Colombia y Centro América

## 4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

### 4.1 PRINCIPIOS GENERALES

Enel Colombia promueve los principios de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades y se esfuerza por fomentar un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto con el objetivo de mejorar el acceso y la participación en las actividades laborales y lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida en el trabajo mientras se obtienen mejores resultados del Grupo.

Los principios establecidos en esta Política tienen en cuenta las directrices legales colombianas que regulan la prevención y corrección de conductas de acoso en sus distintas modalidades, así como los lineamientos señalados por el Grupo Enel en su Política Global No. 431 “*Workplace Harassment Policy*” en lo que le son compatibles con el régimen legal local.

Enel protege la integridad física y psicológica, el honor y la individualidad de los empleados y se opone a cualquier actitud o forma de comportamiento que resulte en discriminación o lesión de la persona o de sus convicciones o preferencias.

No se tolera ninguna conducta que cree un entorno laboral desagradable y ofensivo. Todos los empleados deben asegurar que su propio comportamiento no cause ofensa ni provoque malentendidos a otras personas que puedan considerarse acoso en los términos señalados en este texto.

Esta política no se limita al acoso que ocurre dentro de las instalaciones del lugar de trabajo. La política también prohíbe el acoso fuera de las instalaciones, incluido, entre otros, el acoso en entornos relacionados con la empresa, como viajes de negocios, almuerzos, cenas, visitas externas y actividades sociales relacionadas con los negocios. Las actividades dentro y fuera de las instalaciones siempre deben ser consistentes con los valores y el compromiso de Enel con la diversidad y la inclusión.

Cualquier empleado que, de buena fe, informe una posible violación de esta política estará protegida ante cualquier forma de represalia.

Los empleados que hayan cometido una conducta inapropiada pueden estar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

### 4.2 DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO

#### 4.2.1 Acoso Laboral

Para Enel, el acoso se puede definir como cualquier comportamiento o conducta inapropiada que crea un ambiente de trabajo degradante, hostil, humillante, intimidante, ofensivo o inseguro. Incluye conducta o actos físicos, verbales o visuales. La Política Global No. 431 “*Workplace Harassment Policy*” diferencia entre acoso moral y sexual y las disposiciones de esta política global también son válidas en Colombia en lo que son compatibles con la legislación local.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual

**Áreas de Aplicación**

Perimeter: *Colombia and Central America*

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

En particular, según la Ley 1010 de 2006 en Colombia, se considera Acoso Laboral la conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el entorno laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona intentando someterla o dañarla emocional y psicológicamente con el fin de anular su capacidad, desarrollo o promoción profesional, o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente el ambiente laboral y a la persona empleada.

Por lo cual se entenderá como acoso cualquier comportamiento conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado, hacia su trabajo, esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles por parte. El acoso laboral se clasifica en: acoso descendente, acoso horizontal, acoso ascendente y acoso mixto o complejo.

- ✓ **Acoso Descendente o bossing:** corresponde a la forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador.
- ✓ **Acoso Horizontal:** cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, el cual puede producirse porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto.
- ✓ **Acoso Ascendente:** se presenta cuando una persona que ostenta un rango jerárquico superior se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección.
- ✓ **Acoso Mixto:** El acoso mixto o complejo se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.

Es importante diferenciar las posibles conductas de acoso frente a las situaciones de convivencia normales que se puedan producir en el desarrollo laboral, cuando por ejemplo exista disparidad de conceptos e ideas, pues esto solo implica una sana confrontación, más no una conducta de acoso.

**4.2.1.1 Conductas constitutivas de Acoso Laboral**

Las conductas constitutivas de Acoso Laboral corresponden a las establecidas en la Ley vigente. Conforme lo señalado en la Ley 1010 de 2006 serán:

- **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual

**Áreas de Aplicación**

Perimeter: *Colombia and Central America*

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, a través de la designación de trabajos evidentemente innecesarios, o no asignar ningún tipo de trabajo, realizar críticas injustificadas al trabajo, rechazo de la comunicación, evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona que puedan producir desmotivación laboral.
- **Inequidad laboral:** carga de trabajo diferencial frente a otros compañeros o compañeras, salario diferencial sin justificación, asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Discriminación laboral:** críticas ofensivas constantes sobre la vida privada que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral, burlarse de algún defecto personal, ataques a las actitudes y creencias políticas y religiosas, discriminación por sexo, raza, origen familiar, nacional o cualquier trato diferenciado por estos aspectos.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral la retención de la información, olvidos repetitivos de aviso a reuniones, hacer el trabajo más gravoso, conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignación de funciones sin suministrar los implementos necesarios para el desarrollo del trabajo, así como los implementos de protección laboral y seguridad para el trabajador.

**4.2.1.2 Conductas No constitutivas de Acoso Laboral.**

En los términos de la normativa laboral colombiana, no son conductas de Acoso Laboral:

- La determinación de funciones o la imposición de órdenes en el desarrollo del contrato de trabajo.
- Actos destinados a ejercer la facultad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el CST o en la legislación sobre la función pública.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- La exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los Reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- Solicitud de colaboración en el trabajo.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual

**Áreas de Aplicación**

Perimeter: *Colombia and Central America*

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

**4.2.2 Acoso Sexual**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual (psicológico, verbal o físico), no deseado ni autorizado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de esta, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado, lo que incluye por tanto acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos o dibujos entre otros, pero debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas o autorizadas por la persona que es objeto de ellas.

**4.2.2.1 Conductas constitutivas de Acoso Sexual**

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Conductas verbales:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas con contenido sexual; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **Conductas no verbales:** exhibición de fotos, de objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos, miradas impúdicas, silbidos o gestos de contenido sexual; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- **Conductas físicas:** contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

**4.2.2.2 Tipos de Acoso Sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso “Quid Pro Quo”:** consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- **Acoso ambiental:** el sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier miembro de la compañía con independencia de su posición o estatus.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual**Áreas de Aplicación**Perimeter: *Colombia and Central America*Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

### 4.3 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De conformidad con las normas vigentes, el Comité de Convivencia Laboral de Enel en Colombia estará compuesto por los miembros designados por los trabajadores mediante votación y los designados por el empleador, y se reunirá, analizará y decidirá los casos con completa independencia, autonomía, imparcialidad, objetividad y neutralidad.

El Comité de Convivencia Laboral de Enel Colombia estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Las competencias y responsabilidades de este Comité Convivencia Laboral, en el proceso de denuncia de posibles situaciones de Acoso Sexual y/o Laboral, serán:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso y atenderlas para inicio del estudio del caso.
- Realizar la investigación de los supuestos casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas, así como la igualdad de trato entre éstas.
- Citar a rendir información tanto a la presunta víctima, como al presunto implicado o presuntos implicados, para escuchar su versión de los hechos.
- Proponer medidas de arreglo o acuerdos conciliatorios entre las partes implicadas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la Unidad de Personas y Organización Colombia y Centro América, aplicando el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, con el fin de verificar que las posibles conductas que dieron origen a la denuncia hayan desaparecido.

Los miembros del Comité Convivencia Laboral recibirán formación sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro del Comité Convivencia Laboral se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, podrá ser excluido de la correspondiente investigación si así lo determinare el Comité Convivencia Laboral. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual**Áreas de Aplicación**Perimeter: *Colombia and Central America*Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

## 4.4 QUEJAS Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

### 4.4.1 Actuación informal

La persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso puede, si lo considera apropiado, tratar de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera informal con la persona o personas de que se trate.

En el caso de que se resuelva la situación, no habrá lugar a que se dé aviso al Comité de Convivencia Laboral.

En todo caso, la persona podrá elegir libremente acudir a la vía formal de resolución de manera directa, sin agotar previamente esta actuación informal, si así lo considera.

### 4.4.2 Actuación formal

De conformidad con la ley laboral colombiana, la denuncia del caso se deberá realizar por escrito por la persona afectada, quien deberá diligenciar el formato de presentación de requerimientos ante el Comité de Convivencia Laboral. En esta denuncia se deberá aportar por lo menos la siguiente información:

- Identificación de quien presenta la denuncia.
- Identificación de la persona que presuntamente está realizando los actos de acoso.
- Descripción de las conductas.
- Señalar, los hechos y episodios concretos.
- Adjuntar las pruebas en las que se fundamenta la denuncia.
- Deberá ser firmada siempre por la persona denunciante.

El formato de denuncia escrita se enviará por correo electrónico al Comité de Convivencia Laboral: [comiteconvivencia@enel.com](mailto:comiteconvivencia@enel.com).

Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico en la Compañía, lo podrán realizar a través de sus correos personales.

Para aquellos trabajadores que no sepan utilizar los medios electrónicos o que no quieran realizar su denuncia por este medio, podrán hacerla llegar físicamente al presidente o secretario del Comité de Convivencia Laboral.

Una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, deberá en un plazo no superior a los ocho (8) días hábiles dar respuesta inicial al trabajador que interpuso la queja sobre la recepción de la misma y activación del proceso de investigación.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, los miembros del Comité de Convivencia Laboral realizarán la investigación para validar la ocurrencia o no de las situaciones denunciadas y podrán solicitar información, documental o pruebas adicionales a las partes involucradas si así lo estiman conveniente a fin de ilustrar mejor el caso.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual**Áreas de Aplicación**Perimeter: *Colombia and Central America*Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

Cualquier empleado que informe una posible violación de esta política estará protegido ante cualquier forma de represalia. Sin embargo, habrá cero tolerancias para los informes realizados de “mala fe”, así como las acusaciones falsas.

#### 4.5 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias apropiadas deberán tener en cuenta varios factores, que incluyen:

- La gravedad y frecuencia de la conducta;
- Si ha habido incidentes o advertencias anteriores.

Se tomarán medidas disciplinarias y sanciones apropiadas contra cualquier persona que tome represalias, victimice o acose a otro empleado, incluyendo la advertencia verbal o escrita, hasta la terminación del empleo según la política disciplinaria de la empresa.

Nadie estará sujeto a ninguna forma de represalia, intimidación o venganza por informar lo que él o ella cree de buena fe ser un incidente de acoso. Si el demandante o testigo cree que él/ella va a estar sujeto a un comportamiento de represalia, él/ella puede informar inmediatamente el incidente y comunicarse con la Función de Personas y Organización.

#### 4.6 CONFIDENCIALIDAD

El Enel se compromete a mantener la confidencialidad de todas las quejas para garantizar la equidad a todas las partes involucradas y proteger su privacidad de acuerdo con las normas del reglamento de protección de datos pertinente. Se espera que los empleados, supervisores, gerentes y otras personas involucradas o conscientes de una queja o investigación protejan la confidencialidad, sensibilidad y privacidad de todas las partes involucradas con la máxima extensión posible. La información solo se divulgará para investigar y respaldar acciones rápidas durante el proceso de quejas o para detener el acoso o para cumplir con las obligaciones legales aplicables.

La divulgación no autorizada de los datos que se ventilen dentro de los análisis e investigaciones de acoso laboral tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

#### 4.7 ACCIONES PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, las Compañías realizarán jornadas de información y sensibilización, con el fin de informar a los trabajadores lo que se entiende por acoso, así como la forma de detectar estas situaciones desde nuestro actuar o desde el hacer de otro, e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados; concientizarlos de que el acoso parte de cada uno de nosotros, especialmente de la manera en que nos contactamos.

La Compañía propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso laboral y sexual, especialmente, proporcionará la formación adecuada a los miembros del Comité de Convivencia Laboral por la competencia que tienen en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

**Política no. 283**

Versión no.3 fecha 30/03/2021

**Asunto: Acoso Laboral y o Sexual****Áreas de Aplicación**Perimeter: *Colombia and Central America*Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

La Compañía además se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

**4.7.1 Entrenamiento para prevenir el acoso**

La capacitación interna sobre ética en el lugar de trabajo, comportamientos apropiados y respeto a la diversidad en el lugar de trabajo ayuda a los empleados a comprender y cambiar sus comportamientos que pueden causar discriminación y acoso. Enel y sus filiales brindan capacitación sobre estas pautas de acuerdo con la legislación y las prácticas locales.

**4.7.2 Iniciativas de sensibilización**

Enel expresa su compromiso con la prohibición y prevención del acoso a través de diversas actividades de promoción destinadas a crear conciencia de manera prominente y fomentar una cultura abierta de denuncia de conductas inapropiadas.

**4.8 PRINCIPIOS RECTORES**

Son principios rectores en las relaciones del personal de la Compañía y el Comité de Convivencia Laboral:

- Imparcialidad en el estudio de los casos
- Respeto a la dignidad de las personas
- Confidencialidad de la información
- Neutralidad en las relaciones y las decisiones
- Compromiso personal con el trabajo y con la empresa
- Voluntad de realizar el trabajo lo mejor posible
- Solidaridad y cooperación con los compañeros y la Sociedad
- Integridad
- Respeto a la legalidad
- Respeto de las diferencias
- Flexibilidad

Serán además principios rectores para la aplicación de esta política, las directrices legales colombianas que regulan la prevención y corrección de conductas de acoso en sus distintas modalidades, así como los lineamientos señalados por el Grupo Enel en su Política Global No. 431 "*Workplace Harassment Policy*" en lo que le son compatibles con el régimen legal local.

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual

**Áreas de Aplicación**

Perimeter: *Colombia and Central America*

Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

**5. REFERENCIAS**

- The Code of Ethics of Enel Group;
- Zero Tolerance of Corruption Plan (ZTC);
- Human Rights Policy;
- Enel Global Compliance Program (EGCP);
- Código Sustantivo del Trabajo, artículos 55, 56 y 57
- Código Sustantivo del Trabajo, artículos 59 y 60
- Ley 1010 de 2006;
- Código Penal Colombiano;
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo;
- Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo;
- Resolución 2646 de 2008
- Resolución 2404 de 2019
- Reglamentos Internos de Trabajo de las Compañías;
- Política No. 27, “Diversidad e Inclusión”;
- Política No. 18, “Política de Denuncia de Irregularidades”;
- Política 344, “Aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) en el ámbito del Grupo Enel”;
- Política de Enel No. 33 “Clasificación y Protección de la Información”;
- Política No. 431 Workplace Harassment Global
- Procedimiento Organizativo No. 551 Process Related Organizational Documents Governance
- Recomendación del Comité Multilateral de Enel sobre Igualdad de Oportunidades y Diversidad del 22 de octubre de 2013;
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Convenios y Recomendaciones de la OIT;
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
  - a) Declaración Universal de los Derechos Humanos;
  - b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
  - c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; □ El Convenio Europeo de Derechos Humanos

**Política no. 283**

Versión no.3 fecha 30/03/2021

**Asunto:** Acoso Laboral y o Sexual**Áreas de Aplicación**Perimeter: *Colombia and Central America*Staff Function: *People and Organization*

Service Function: -

Business Line: -

**6. POSICIÓN DEL PROCESO ORGANIZATIVO EN LA TAXONOMÍA DE PROCESOS**

Cadena de Valor / Área de proceso: People &amp; Organization

Macroproceso: Trade Unions Relations

**7. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS**

| <b>Acrónimo y palabras clave</b> | <b>Descripción</b>            |
|----------------------------------|-------------------------------|
| CST                              | Código Sustantivo del Trabajo |