

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD DE GENERO, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVO GENERAL

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

3. ALCANCE

4. RESPONSABLES

5. DEFINICIONES

6. NORMATIVIDAD APLICABLE

7. ETAPAS DE LA IMPLEMENTACIÓN

7.1. ETAPA 1: DIAGNÓSTICO

7.2. ETAPA 2: ESPACIOS LABORALES LIBRES DE DISCRIMINACIÓN Y PREJUICIOS

7.3. ETAPA 3: FORMACIÓN PARA LA EQUIDAD

7.4. ETAPA 4: COMPRENDO, ANALIZO Y REACCIONO ANTE LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN

8. POLÍTICAS

8.1. VALORAR LA DIVERSIDAD, LA INCLUSIÓN Y EL RESPETO

8.2. CREAR UN ENTORNO LIBRE DE TODA DISCRIMINACIÓN

8.3. CREAR UN ENTORNO LIBRE DE ACOSO

9. BENEFICIOS DE CALIDAD DE VIDA

10. ACCIONES FRENTE A UN PRESUNTO CASO DE ACOSO O DISCRIMINACION

10.1 ETAPAS DE LA DENUNCIA

10.2 PROCESO Y CONSECUENCIAS

11. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

12. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

1. INTRODUCCIÓN

Esta política se enfoca en la dignidad, la universalidad, la igualdad y la No Discriminación, derivando acciones que protegen los derechos hacia los grupos vulnerables, considerando las diferencias y particularidades de personas y grupos poblacionales, generando estrategias de acuerdo con:

- **El Género:** que señala diferencias en cuatro aspectos complementarios, los cuales corresponden a identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.
- **El Ciclo de Vida:** refiere las diferencias según la etapa de desarrollo del sujeto.
- **El Situación de Discapacidad y el enfoque étnico y cultural:** Busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y promover una cultura de respeto e igualdad inclusiva.

La compañía busca generar un impacto positivo, promoviendo la No discriminación, la inclusión y la diversidad, impartiendo acciones para que todos los trabajadores, trabajadoras y partes interesadas se sientan incluidas, enmarcando el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular las personas que se sientan socialmente discriminadas, vulneradas y económicamente excluidas.

2. OBJETIVO GENERAL

Implementar una política que defina acciones y tácticas que promuevan la de Diversidad, Inclusión y No Discriminación es el marco de la Cultura Resiliente, respecto la pluralidad de formas de vidas, estableciendo modelos de conductas y comportamientos asociados a la garantía de la igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad en los diferentes ambientes laborales de la organización.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Generar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde la diversidad sea valorada y todas las personas sean tratadas con equidad y justicia, independientemente de su origen, género, orientación sexual, edad, discapacidad u otras características.
2. Vivir los valores de la compañía a que hacen parte del código de integridad: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Resiliencia y Solidaridad.**
3. Definir las directrices para el desarrollo y fortalecimiento de los comportamientos, que promuevan la igualdad y No Discriminación en la Compañía.

3. ALCANCE

La Previsora S.A. Compañía de Seguros espera que todos los miembros de la organización, independientemente de su posición y forma de vinculación, contribuyan activamente a la No Discriminación integrando todas las áreas y niveles de la Compañía, aplicando todas las interacciones entre empleados, clientes, proveedores y demás partes involucradas.

4. RESPONSABLES

- **Alta gerencia:** Velar por el cumplimiento e implementación de la presente política
- **Comité de convivencia y No Discriminación:** tiene la responsabilidad de dar trámite y seguimiento a las denuncias de discriminación.
- **Funcionarios y grupos de interés:** cumplir todas las políticas definidas en el presente documento. Es responsabilidad mantener un ambiente de respeto, por lo que se requerirá a todo aquél que tenga conocimiento de estos hechos, tomar acciones para detener estas conductas y denunciarlas a la brevedad en los canales dispuestos para tal fin.

5. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Se considera acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por la Compañía o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso sexual en entorno laboral:** El acoso sexual, por su parte, es toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido.
- **Equidad de Género:** La equidad de género hace referencia a la dignidad y los derechos que poseen todas las personas. Este término refiere al derecho que poseen hombres y mujeres de recibir un trato justo, más allá del género y a la lucha por garantizar el acceso de todos a oportunidades en el ámbito social, económico y político, La equidad de género significa que tanto los hombres como las mujeres

tiene la misma posibilidad de goce del ejercicio peno de los derechos humanos.

- **Diversidad Étnica:** Es la coexistencia de los diversos grupos humanos que existen alrededor del mundo y que difieren en el color de la piel, el lenguaje o las costumbres. Existen muchos pueblos o grupos étnicos a lo largo del mundo que tienen sus propias tradiciones, costumbres, lenguas, etc.
- **Personas con Discapacidad:** Son aquellas personas que presentan **deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo** que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.
- **Adultos mayores:** La ley 1221 define **Adulto mayor**, es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años o más.
- **Diversidad Socioeconómica y Regional:** argumenta la implantación del concepto "nicho socioeconómico", para tomar la diversidad de estos como medida de desarrollo humano, abarca las diferencias en idioma, tradiciones, costumbres, geografía, economía, clima entre otras.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE

JERARQUÍA	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
Ley	2365 de 2024	Por el cual se adoptan medidas de prevención protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral	Todo el Decreto	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto	Decreto 1075 del 2023	Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones	Artículo 38	Gerencia de Talento Humano

JERARQUÍA	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
Ley	2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" Artículo 3. Ejes de transformación del plan nacional de desarrollo. 2. Seguridad humana y justicia social. Artículo 4. Ejes transversales del plan nacional de desarrollo. 2. Los actores diferenciales para el cambio. Artículo 71. Sistema nacional de igualdad y equidad. Artículo 166. Política nacional de salud mental. Artículo 350. Política pública para la erradicación del racismo y la discriminación racial.	Artículo 3. Artículo 4. Eje 2. Artículo 71. Artículo 166. Artículo 350.	Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación
Circular Ministerio del Trabajo	Circular 026 de 2023	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.	Toda la Circular	Gerencia de Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación
Resolución Ministerio del Trabajo	2404 del 22 de Julio del 2019	Por el cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	Toda la Resolución	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley	1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.	Toda la ley	Gerencia de Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación
Ley	1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Toda la ley	Seguridad y Salud en el Trabajo

JERARQUÍA	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
Ley	1482 de 2011	Modifica el Código Penal estableciendo nuevos tipos penales con el propósito de garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación. Incorpora como nuevas conductas punibles la obstrucción del ejercicio de los derechos por Actos de Racismo o Discriminación y el Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural.	Toda la ley	Gerencia de Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación
Ley	1496 DE 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.	Toda la ley	Gerencia de Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación
Resolución Ministerio de Protección Social	2646 del 17 de Julio del 2008	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Toda la Resolución	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley	1010 del 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Toda la Ley	Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación

JERARQUÍA	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
Convención Interamericana	Convención de Belem	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.	Toda la Convención	Gerencia de Talento humano
Pacto Internacional	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés) es un tratado multilateral general que reconoce Derechos civiles y políticos, establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976 y ha sido ratificado por 173 Estados, dos más que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC	Todo el pacto	Gerencia de Talento humano
Principios	Principios de Yogyakarta	Los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género o, simplemente, Principios de Yogyakarta, ¹ es un documento que recoge una serie de principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los derechos humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT).	No aplica	Gerencia de Talento Humano

JERARQUÍA	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
Sentencias Corte Constitucional		<ul style="list-style-type: none"> o Sentencia T-539 de 1994- Los homosexuales no pueden ser objeto de discriminación o Sentencia T-152 de 2007, Proteger el derecho a la libertad religiosa ay de culto o Sentencia T-909 de 2011, derechos a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad y a la intimidad o Sentencia T-492 de 2011, protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones o Sentencia T-314/11 derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador discapacitado, o Sentencia T-478 de 2015, protection de derechos fundamentales de las personas que invocan ante la Justicia penal ser víctimas de hostigamiento y discriminación. o Sentencia T 622 de 2014 derecho a la identidad sexual o T444 de 2014, derecho a la privacidad/derecho a la protección de datos personales/derecho a la no discriminación o Sentencia T063 de 2015, Decisión de la Corte Constitucional en caso de tutela sobre cambio de sexo en los documentos de identidad de las personas trans. – Intervención de justicia o Sentencia T 095 DE 2018 erradicación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer. 	No aplica	Gerencia de Talento Humano

7. ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN

En La Previsora con el fin de incorporar una política de No Discriminación a nivel compañía y con el fin de cumplir la normatividad vigente, se establecen estrategias que permiten articular las distintas acciones

realizadas por la Entidad, para el cumplimiento a los objetivos descritos en este documento, para lo cual se definieron las siguientes etapas:

7.1. ETAPA 1: DIAGNÓSTICO

La línea base para la implementación de la presente política, se realiza bajo el esquema del diagnóstico, **en el cual se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora** para la implementación de una Política de No Discriminación, Diversidad de Genero Equidad e Inclusión, donde se tuvieron en cuenta los aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación:

1. Prácticas organizacionales y principios
2. Establecimiento del compromiso
3. Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación
4. Seguimiento y evaluación y mejora continua.

Dicho diagnostico definió las acciones que dependen del resultado de la valoración, las cuales son el punto de partida para formular estrategias y tácticas de la implementación.

7.2. ETAPA 2: ESPACIOS LABORALES LIBRES DE DISCRIMINACIÓN Y PREJUICIOS

Esta línea de acción incluye estrategias encaminadas a la transformación de imaginarios sociales, que sustentan los diferentes tipos de Discriminación, los estereotipos de género y los prejuicios hacia las mujeres, personas LGBTI y/o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Estas son las actividades para realizar en esta etapa:

- Realizar campañas y acciones al interior de la entidad, encaminadas a sensibilizar y promover el derecho a la igualdad, la no discriminación, comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- Impulsar una comunicación interna y externa, incluyente, con perspectiva de género que permita transformar prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales que puedan ser discriminatorias.
- Incluir en las Políticas de Comunicaciones la utilización de imagen gráfica libre de prejuicios y lenguaje incluyente para las comunicaciones internas y externas promoviendo la igualdad.
- Elaborar protocolos de atención a la ciudadanía con enfoque de género, diferencial y perspectiva interseccional.

7.3. ETAPA 3: FORMACIÓN PARA LA EQUIDAD

Esta línea incluye la incorporación del enfoque de género y la perspectiva en el Plan Institucional de capacitación, así como el desarrollo de metodologías y pedagogías orientadas a la transformación de imaginarios y prejuicios.

- Sensibilizar a las y los trabajadores sobre su deber como agentes de Estado de respetar el principio de igualdad y no discriminación.
- Promover espacios de formación y sensibilización en materia de igualdad, no discriminación y género, que vinculen también los niveles directivos y Alta Gerencia
- Incluir en los procesos de inducción y reinducción, temas de formación en género y enfoques diferenciales.
- Los lineamientos de Promoción y Divulgación, principalmente, deben incluir mensajes claros sobre el uso del lenguaje incluyente en la imagen gráfica y textos escritos emitidos por la entidad o estrategias de lenguaje neutro.

7.4. ETAPA 4: COMPRENDO, ANALIZO Y REACCIONO ANTE LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN

Las acciones que se incluyen en esta estrategia se encuentran orientadas a la incorporación de estándares en Derechos Humanos en el análisis y respuesta de casos de violencias y discriminación, garantizando así mecanismos eficaces y centrados en la persona, fortaleciendo la capacidad de respuesta institucional.

- Avanzar en la difusión e implementación de la ruta interna de denuncia, atención e investigación de casos.
- Incorporar las prohibiciones de generar actos de discriminación y hechos de violencia basada en género en los contratos de prestación de servicios o convenios que realice la Entidad.
- Elaborar rutas internas de atención para el abordaje y la respuesta oportuna a casos internos de **Discriminación y Violencia Basada en Género**, en los que se definan de manera clara los derechos de las víctimas, los mecanismos de protección y el procedimiento que cada área responsable debe surtir el debido proceso, para garantizar los derechos de las sobrevivientes de la violencia.
- Generar acciones tendientes a proteger la labor de defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTI.
- Avanzar en estrategias de prevención de violencias con trabajadores que hayan sido denunciados.

8. POLÍTICAS

8.1. VALORAR LA DIVERSIDAD, LA INCLUSIÓN Y EL RESPETO

- En La Previsora valoramos la Diversidad, la inclusión a través del respeto, fomentando la participación de personas diversas, valorando las diferencias mediante acciones concretas, que hacen de Previsora un mejor lugar para trabajar.
- Integración para las personas dentro y fuera de La Previsora, buscando que éstas contribuyan con sus talentos, capacidades diferentes y aparentes limitaciones, encontrando condiciones de igualdad en cuanto a acceso y oportunidades.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres fomentando el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones participando en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la organización, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, implementando prácticas que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del cargo.
- Promover condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas que trabajan en la Previsora, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- Promover la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas.
- La Entidad promueve la diversidad étnica y cultural en el trabajo, gestionando medidas tendientes a que las personas pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales hagan parte de la planta de personal.
- La Previsora, de acuerdo con el programa de **Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional**, realiza adaptaciones en los espacios de trabajo con miras a reducir o eliminar barreras que impidan el desarrollo laboral y profesional del personal con discapacidad hace parte de la planta de personal.

- Para lograr un ambiente laboral incluyente, La Previsora contempla la diversidad generacional promoviendo el respeto y el reconocimiento de los derechos de adultos mayores, generando inclusión, beneficios económicos y empoderamiento en nuestros espacios de trabajo.
- La Entidad cree en la importancia de generar oportunidades laborales de trabajos dignos a todas las personas sin importar las condiciones particulares enmarcadas en diversidad.

8.3 CREAR UN ENTORNO LIBRE DE TODA DISCRIMINACIÓN

- La Previsora declara un compromiso a largo plazo con la igualdad de oportunidades y el rechazo a la Discriminación y el acoso.
- No toleraremos el comportamiento poco respetuoso, las observaciones inadecuadas o el tratamiento injusto a otras personas sea por razón de sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.
- En la Compañía no se permite:
 1. Comentarios o bromas inadecuadas sobre sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.
 2. Negar la contratación o promoción de candidatos debido a su sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.

8.4. CREAR UN ENTORNO LIBRE DE ACOSO

- En la Previsora se valora el derecho a trabajar en un ambiente de respeto.
- La Previsora tiene una política de CERO TOLERANCIA a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. Estos compartimientos se reprobarán y castigarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atentan contra la ética, afectan el ambiente de trabajo y son una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona discriminada o acosada.

- Para prevenir y tramitar los casos de acoso laboral La Previsora cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo.

9. BENEFICIOS DE CALIDAD DE VIDA

En La Previsora, los trabajadores tienen el derecho a todos los beneficios contemplados en los diferentes documentos, de acuerdo con su cargo independiente de las condiciones de sexo, raza, etnia, religión, edad, país de procedencia, ascendencia, ciudadanía, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, discapacidad, estado civil, situación de veteranía, o cualquier otro estado de competencia legal.

10. ACCIONES FRENTE A UN PRESUNTO CASO DE ACOSO O DISCRIMINACION

Quienes tengan conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o respecto de los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley, tienen el deber de denunciar o poner en conocimiento los hechos ante las autoridades competentes.

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
Recepción de la denuncia de Discriminación	<p>En cuanto a la Víctima: Todo colaborador de la Previsora S.A. Compañía de Seguros, que haya sido víctima de acoso sexual y/o alguna forma de violencia y/o tipo de discriminación prohibida por la Ley, en el ámbito laboral o contractual deberá presentar la Queja o Denuncia a través de los siguientes canales de atención:</p> <p>Canal virtual: Mediante los canales dispuesto para tal fin, los cuales son:</p> <p>a) Correo electrónico: lineaetica@previsora.gov.co</p> <p>b) Correo electrónico: convivencialaboral@previsora.gov.co</p> <p>c) Sitio web: https://www.previsora.gov.co/web/guest/linea-etica</p>	<p>Denunciante Comité de convivencia y No Discriminación</p>	<p>Correo electrónico Numero radicada denuncia</p>

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
	<p>Canal Físico: Presentando la Queja en la dirección, correspondencia, Edificio, Bogotá D.C., Colombia.</p> <p>De forma verbal o escrita: Informando al presidente o Secretario del Comité y/o en la Oficina de Control Interno de la Previsora S.A. Compañía de Seguros.</p> <p>La denuncia debe contener los siguientes datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres y apellidos completos del denunciante • Identificación cedula y código de nomina • Sucursal y área de dependencia en la cual labora • Nombres y apellidos del denunciado • Descripción y detalle de la situación y hechos que motivan la denuncia • Identificación de testigos que pueden apoyar la denuncia. <p>Nota 1: Quienes tengan conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres (O grupos de especial protección) y basadas en género o respecto de los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley, tienen el deber de denunciar o poner en conocimiento los hechos ante las autoridades competentes.</p>		
Validación de los hechos	<p>Se debe realizar el debido proceso teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar el tipo de sujeto activo de la Queja o Denuncia por acoso sexual en el lugar de trabajo, acoso laboral, violencia de género o cualquier tipo de Discriminación. • Se verifican los hechos y pruebas o evidencias de la denuncia, clasificando la tipología de Discriminación • Entrevistando las partes involucradas, salvaguardando la confidencialidad de la información. 	Comité de convivencia y No Discriminación Control interno Disciplinario	Informe de validación hechos del caso

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
<p>Evaluar queja del denunciante</p>	<p>Evaluar la Queja, Denuncia, Informe de trabajador por Acoso Sexual, Violencia o Discriminación.</p> <p>En caso de que exista competencia interna para adelantar actuación disciplinaria, se dará aplicación de los procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad correspondientes a Instrucción Disciplinaria y Juzgamiento respectivamente.</p> <p>En el ejercicio de la potestad disciplinaria para los casos previstos en este protocolo se aplicará la perspectiva de género y el enfoque diferencial de género.</p> <p>Aplicación al Enfoque diferencial y de género, en el marco de la ruta de atención interna, en caso de entrevista (s) con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja o denuncia, deberá tomar medidas para garantizar la no- revictimización: citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.</p> <p>En casos de violencia o acoso sexual, se indica que se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018.</p> <p>En caso de discriminación se indica que se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas, y tener en cuenta el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, T-741 de 2004; T-909 de 2011; T-291 de 2016; T-335 de 2019 y T-068 de 2021.</p>	<p>Comité de convivencia y No discriminación Control Interno Disciplinario</p>	<p>Expediente del caso que incluya soportes e informe de tipificación de la denuncia</p>

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
	<p>Nota 2: En caso de que la oficina de Control Interno Disciplinario de la Previsora S.A. Compañía de Seguros no sea la competente, el Grupo de Instrucción Disciplinaria remitirá en el menor tiempo la queja o informe al competente y en aplicación de la ruta externa, dejando registro de la queja, denuncia e informe en el expediente.</p>		
<p>Traslado al área competente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trasladar a Autoridad Competente si es queja o Denuncia contra contratista, pasante, judicante, practicante o personal en comisión • Dependiendo de la tipificación o clasificación de la presunta denuncia de discriminación se dará tramite según corresponda caso de violencia. • Si la denuncia es contra las mujeres, basadas en género o respecto de los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley, el comité de Convivencia y No Discriminación tiene el deber de denunciar o poner en conocimiento los hechos ante las autoridades competentes, dando cumplimiento a lo siguiente: • Teniendo en cuenta ¿Qué se entiende lugar de trabajo?: <p>De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2365 de 20 de junio de 2024 En el ámbito disciplinario (sede de instrucción) se identificará al sujeto activo, para así, determinar la competencia (interna o externas) y proceder de conformidad:</p> <p>Ruta interna</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En caso de existir acoso laboral deberá previamente enviar la queja con sus soportes al comité de convivencia. 2. En caso de no existir conciliación de la denuncia de acoso laboral, se deberá remitir la queja con sus soportes a la Procuraduría general de la Nación. 	<p>Comité de convivencia y No Discriminación</p>	<p>Correo electrónico de notificación ruta interna o ruta externa según corresponda el caso</p>

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
	<p>3. En caso de acoso sexual en el lugar de trabajo la Oficina de Control Interno Disciplinario remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación y según el caso a la fiscalía general de la Nación.</p> <p>4. Si la Queja o Denuncia de acoso sexual, otros tipos de violencias y/o discriminación prohibida por la Ley, se direccionará a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Previsora S.A. Compañía de Seguros para que se surta el trámite correspondiente.</p> <p>5. Si la Denuncia contra Trabajador (funcionario) de la Previsora S.A. Compañía de Seguros, es competencia del Control Interno Disciplinario de la Previsora S.A. Compañía de Seguros, conocer, investigar y remitir a la Vicepresidencia Jurídica para que asuma la etapa de juzgamiento.</p> <p>Nota 3: Lo anterior, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación "(...) previa decisión motivada del funcionario competente, de oficio o a petición del disciplinado, cuando este invoque debidamente sustentada la violación del debido proceso, podrá asumir la investigación disciplinaria iniciada por otro organismo, (...). Una vez avocado el conocimiento por parte de la Procuraduría, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final" según lo defina el Código General Disciplinario.</p> <p>Ruta de competencia externa:</p> <p>6. Si es Queja o Denuncia contra contratista, pasante, judicante, practicante o personal en comisión de la Previsora S.A. Compañía de Seguros, deberá trasladarse o remitir por competencia a la Autoridad competente en virtud de la normatividad legal vigente y lo señalado en la Ruta Externa según se tipifique el caso.</p> <p>7. Las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia sexual y/o cualquier tipo de</p>		

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
	<p>discriminación prohibida por la Ley conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021 con excepción del acoso sexual o laboral en el lugar de trabajo o por cuanto el sujeto activo de la falta tenga un nivel de secretario general o superior, en estos casos debe remitirse a la Procuraduría General de la Nación</p> <p>Los canales dispuestos para la ruta externa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procuraduría General de la Nación (PGN): auxilio@procuraduria.gov.co; noalatrata@procuraduria.gov.co; intervencionpenalmujeres@procuraduria.gov.co; Centro de Atención al Público (CAP) de la sede central, ubicado en la Carrera 5 # 15-80 de la ciudad de Bogotá. • Fiscalía General de la Nación (FGN): https://susi.fiscalia.gov.co/ui/#/pqr-new-request/2; https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/ • Línea Púrpura Bogotá “Mujeres que escuchan Mujeres”: Llamando al 018000112137; Escribiendo al WhatsApp 3007551846. <p>También se surtirá el Traslado a la Autoridad competente cuando se identifique que el contenido de la Queja o Denuncia correspondan a delitos que sean de competencia de la fiscalía general de la Nación o de otras autoridades (Se deberá informar a la víctima la facultad de acudir a la fiscalía para casos de acoso sexual en el ámbito laboral).</p> <p>Nota 4: Se deberá Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, la petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad</p>		

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
Remitir a la Gerencia de Talento Humano o Instancia Interna competente	La Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces activará la ruta de atención interna para brindar el acompañamiento necesario y adoptará las medidas de prevención y protección de acuerdo con las posibilidades y pertinencia.	Gerencia de Talento Humano Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Evidencias del plan de acción y acompañamiento Acta de reuniones
Activar las medidas de Prevención y/o Protección que sean de competencia	Como medidas de acompañamiento se contará con el apoyo jurídico y/o psicosocial a que haya lugar, para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las autoridades competentes en materia penal.	Gerencia de Talento Humano Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Actas de seguimiento psicosocial
Recibir la comunicación de la decisión de fondo por parte del Órgano competente	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir acta o documento de intervención y conclusión del caso • Determinación de acciones conforme a lo consagrado <i>Ley 1952 de 2019 CAPITULO II FALTAS GRAVES Y LEVES</i>, definiendo acciones de mejoramiento para las partes según se determine y de acuerdo con lo que corresponda. <p>Nota 5: Como medidas de prevención y protección, se procurará evitar cualquier situación de riesgos para la víctima.</p>	Gerencia De Talento Humano Control interno Disciplinario	Expediente del caso
	<p>Realizar el trámite que en Derecho Corresponde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez se conozca la decisión de fondo que profiera el Órgano Disciplinario Interno al de la Previsora S.A. Compañía de Seguros (Ruta Interna) se tomaran las acciones que en derecho correspondan y el sentido de la 		

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
<p>Recibo del fallo sancionatorio</p>	<p>decisión inhibitoria, de archivo, o fallo condenatorio o absolutorio según corresponda con lo descrito en el Código General Disciplinario).</p> <ul style="list-style-type: none"> Así mismo, cuando la Previsora S.A. Compañía de Seguros conozca la decisión de fondo que profiera la autoridad competente (Procuraduría General de la Nación, Procuraduría General de la Nación), entre otras, adelantará las acciones que en derecho correspondan para dar cumplimiento al fallo, entre otras. <p>Ejecutar la Sanción o Condena.</p> <ul style="list-style-type: none"> Brindar medidas de Reparación y estrategias de no Repetición pertinentes. Una vez se conozca la decisión de fondo con sentido condenatorio por parte del órgano competente, de la Previsora S.A. Compañía de Seguros, a través de la Gerencia de Talento Humano, en aplicación el Principio de no revictimización implementará acciones para prevenir, en todo momento, la revictimización de la (s) Victima (s). Así mismo, buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes con enfoque de derechos humanos. 	<p>Gerencia De Talento Humano</p> <p>Control Interno Disciplinario</p>	<p>Informe del fallo Plan de acción.</p> <p>Seguimiento e intervención</p> <p>Expediente</p>
<p>Seguimiento del caso</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan acciones de seguimiento impartidas en la resolución del caso Brindar medidas de Reparación y estrategias de no Repetición pertinentes 	<p>Control Interno Disciplinario Jefe inmediato Denunciante Denunciado Gerencia de talento humano</p>	<p>Informe de seguimiento</p>

Actividad	Descripción actividad	Responsable	Registro
Archivo del caso	Tener en cuenta la confidencialidad y reserva	Control Interno Disciplinario	Expediente

10.1. ETAPAS DE LA DENUNCIA

La recepción de la denuncia y los tiempos de respuesta, se formalizan con la confirmación vía- Email al denunciante notificando número de radicado, para lo cual se surte el siguiente proceso de actividades que se relacionan en el numeral 10 del presente documento.

Tan pronto la Compañía tenga conocimiento de que se está llevando a cabo alguna de las conductas rechazadas de acuerdo con lo establecido en esta Política, se tomarán medidas inmediatas que surtan el debido proceso e investigación, adoptando las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad y privacidad de todas las personas que participan o se involucren en la investigación.

La investigación estará sujeta a los plazos y procesos establecidos al efecto en el Reglamento Interno de la Entidad. Dicha investigación estará a cargo del comité de convivencia quien tiene dentro de sus funciones recibir las denuncias de situaciones de discriminación.

Si la Compañía concluye que se ha producido un incumplimiento de esta Política, se aplicarán acciones correctivas respecto a la situación denunciada y medidas disciplinarias contra la persona en cuestión, las que pueden llegar al término de la relación laboral, según la gravedad de la conducta.

10.2. PROCESO Y CONSECUENCIAS

La Discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se califican expresamente como faltas **disciplinarias** y podrán dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias y medidas laborales pertinentes según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo en el cual se establecen los principios, procedimientos de denuncia o puesta en conocimiento, direccionamiento del proceso, competencia, aplicación de medidas de protección, preventivas y/o correctivas y recomendaciones.

Lo anterior se encuentra contemplado en obligaciones especiales del trabajador:

*(...) o) Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, **sin ningún género de discriminación**, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley; Por lo anterior en caso de identificar una falta grave conforme a lo definido en el reglamento interno en su “(...) ARTÍCULO 105º. COMPETENCIA PARA LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA: La investigación disciplinaria la adelantará la Gerencia de Control Disciplinario o quien haga sus veces. La investigación se adelantará de conformidad con lo previsto en la Ley 1952 de 2019, la Ley 2094 de 2021 y cualquier norma que lo modifique, adicione o sustituya (...)”*

Adicionalmente en el “ARTÍCULO 107º. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE LA COMPAÑÍA: Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Compañía: (...) q) Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos”

Falta disciplinaria gravísima. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:
(...) ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

- 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.*
- 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.*
- 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.*
- 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.*
- 5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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.*

Para los casos de acoso sexual en el ámbito laboral

De acuerdo con el marco legal de la Ley 2365

(...) Artículo 18°. **Falta disciplinaria gravísima.** El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así: ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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,

Artículo 19°. Valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional. Adiciónese un artículo 160A en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario (...)

11. MEDICION Y SEGUIMIENTO

Esta Política cuenta con una estructura que determina Objetivos, Líneas de Acción y Estrategias que enmarcan su alcance para avanzar en la efectiva incorporación del enfoque de política de no Discriminación y garantizar condiciones laborales favorables a la diversidad y al respeto por los derechos humanos.

En ese marco, de los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género, en un ejercicio de coordinación con la gerencia de Talento Humano y la Alta Gerencia, liderarán el seguimiento a la implementación de las acciones priorizadas en el marco del espacio de coordinación denominada: **Comité de Convivencia y No Discriminación** y a través de la herramienta de seguimiento que incorpora metas a corto, mediano y largo plazo e indicadores que permiten evaluar el cumplimiento de los compromisos institucionales para el desarrollo de los objetivos de la Política.

El plan de acción se formulará anual, se realizará un seguimiento semestral al mismo y una evaluación anual. Lo anterior con el fin de comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas, evaluar el cumplimiento de los procesos con sus respectivos objetivos y tomar medidas necesarias para superar los puntos críticos que puedan presentarse. Esta evaluación también buscará identificar buenas prácticas institucionales.

12. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Reglamento Interno de Trabajo

Manual De Procedimientos Del Programa De Rehabilitación Integral Para La Reincorporación Laboral y Ocupacional

Instructivo de elección y conformación Comité De Convivencia Laboral y No discriminación

Protocolo de Atención y Prevención de Acoso sexual DI-SST-020

Plan de capacitación.

Código De Ética y Conducta DI-GGC-007

Convención Colectiva de Trabajo

Plan de Beneficios Directivos

Política de Bienestar

Plan de Trabajo No Discriminación

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE (S)	Eliana Trujillo Sanchez	Liana Abril Saavedra	Eliana del Carmen Roys
CARGO (S)	Profesional Talento Humano	Subgerente de Desarrollo Talento Humano	Gerente Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS	
VERSIÓN	CAMBIO REALIZADO
1	Creación del documento. Formalizar la Política de No Discriminación al proceso de la Gerencia de Talento Humano y se documenta sobre la plantilla de documento interno. Solicitud Documental # 3714