

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	4
4. RESPONSABLES	4
5. DEFINICIONES	5
6. NORMATIVIDAD APLICABLE	7
7. EXPOSICIÓN A LA DISCRIMINACIÓN	15
8. COMPORTAMIENTOS FRENTE A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	15
9. ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA	21
10. COMPROMISOS	24
11. ETAPAS DE LA DENUNCIA	26
12. TRÁMITE FRENTE A UN PRESUNTO CASO DE DISCRIMINACIÓN	26
13. ACCIONES FRENTE A UN PRESUNTO CASO DE ACOSO SEXUAL	28
14. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	31
15. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	31

1. INTRODUCCIÓN

Esta política se fundamenta en los principios de dignidad humana, universalidad, igualdad y no discriminación, y establece acciones concretas para proteger los derechos de todas las personas, reconociendo sus diferencias y particularidades. Se desarrollan estrategias específicas en función de:

- **Identidad de Género:** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
 - **Persona cisgénero:** Persona cuya identidad de género corresponde con el sexo y géneros asignados al nacer.
 - **Persona trans:** Persona cuya vivencia del sexo/género no corresponde con el sexo o género asignado al nacer.
 - **Hombre trans:** Persona que al momento de nacer se le asignó el sexo femenino, pero que actualmente se identifica y auto - reconoce como hombre.
 - **Mujer trans:** Persona que al momento de nacer se le asigna el sexo masculino, pero que actualmente se identifica y auto - reconoce como mujer.
 - **Personas no binarias:** Personas que no se identifican con una identidad de género ligada a los roles binarios de género (masculino ni femenino).
- **Etnia Indígena:** Hace referencia a los pueblos indígenas, quienes tienen un arraigo importante con los saberes y tradiciones ancestrales. Una característica importante es que ellos permanecen por mucho tiempo en su territorio y constructos culturales.
- **Diversidad religiosa:** Se caracteriza por la existencia de diferentes sistemas de creencias, prácticas y rituales dentro de una sociedad o comunidad. Las diferentes religiones tienen sus propias prácticas y rituales, que pueden incluir ceremonias, festividades, oraciones y prácticas de adoración.
- **Población en condición de discapacidad:** Se refiere a las personas que poseen capacidades físicas, sensoriales y/o cognitivas ampliamente diferentes en comparación con los demás. Es importante tener en cuenta, que es una población

que se describe desde lo que puede hacer, no desde aquello que no es capaz de ejecutar.

- **LGBTIQ+:** Se caracteriza por la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales. Su lucha por la igualdad ha impulsado cambios legales y sociales importantes en el país. Esta comunidad abarca a personas que se identifican como: lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer, y con otras orientaciones sexuales e identidades de género no descritas en las anteriores.
- **Libertad de la Personalidad:** Derecho a ser, expresarse y desarrollarse sin discriminación alguna. Defiende la expresión individual sin estigmas, teniendo en cuenta las distintas maneras de hablar, gesticular, movilizarse, vestirse y autodescribirse; el principio básico es ser sin ejercer daño a otros.
- **Diversidad Regional:** Se refiere a las variaciones en culturas, tradiciones, lenguas y características físicas de las personas y lugares. Esto puede incluir diferencias en dialectos, gastronomía, formas de vivienda, tipos de arte y actividades recreativas. Se deben tener en cuenta las regiones donde tiene presencia Previsora.
- **Afrocolombianidad:** Se define por la historia, cultura y autoidentificación de los colombianos con ascendencia africana, incluyendo prácticas culturales, tradiciones, expresiones artísticas, y un profundo respeto por la naturaleza.
- **Población en condición de discapacidad:** Se refiere a las personas que poseen capacidades físicas, sensoriales y/o cognitivas ampliamente diferentes en comparación con los demás. Es importante tener en cuenta, que es una población que se describe desde lo que puede hacer, no desde aquello que no es capaz de ejecutar.
- **Nivel socioeconómico:** El grupo diverso por nivel socioeconómico se refiere a un conjunto de personas o hogares que presentan diferencias significativas en ingresos, educación y ocupación, lo que los ubica en distintos estratos dentro de una jerarquía social.
- **Tercera edad o adultos mayores:** Es un grupo poblacional que forma parte de la diversidad humana, compuesto por personas que generalmente tienen 60 años o más. Este grupo se caracteriza por una serie de aspectos físicos, sociales, culturales y emocionales que lo distinguen de otros grupos etarios.

- **Población migratoria:** Está compuesta por personas que se trasladan de un lugar a otro, ya sea dentro de un mismo país (migración interna) o entre países (migración internacional), con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, buscar oportunidades laborales, escapar de conflictos, desastres naturales, persecuciones o reunirse con familiares.
- **Diversidad política o ideológica:** Se refiere a la coexistencia de distintas creencias, valores, opiniones y posturas relacionadas con temas sociales, económicos, culturales y políticos dentro de un grupo o comunidad.

La Previsora busca generar un impacto positivo mediante la promoción activa de la inclusión, la diversidad y la equidad, asegurando que todos los trabajadores y partes interesadas se sientan valoradas, respetadas y libres de cualquier forma de discriminación, exclusión social, económica o cultural.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar una política que defina acciones y tácticas que promuevan la diversidad, inclusión y no discriminación en el marco de la **Cultura Resiliente**, respecto a 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.

2.2. 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, ideología política, edad, discapacidad u otras características.
2. Fomentar en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las personas a través de la apropiación de los valores de la compañía a que hacen parte del Código de Ética e 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 partes interesadas:** Cumplir 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. A partir de aquí, entiéndase por partes interesadas a clientes, accionistas, ciudadanía, intermediarios, colaboradores, terceros, sindicatos, proveedores, entes de control, entidades gubernamentales nacionales y territoriales, pensionados y exempleados.

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:** 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.
- **Actos de discriminación:** Conductas, actitudes o tratos que pretenden consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales
- **Adultos mayores:** Conforme a ley 1221 define Adulto mayor, es aquella

persona que cuenta con sesenta (60) años o más.

- **Discriminación:** Obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, anular o violentar (de manera física, verbal, psicológica entre otras) el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del sujeto, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones sociales, situación económica, de salud o jurídica; la religión, la apariencia física, las características genéticas, por situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género; los ideales políticos, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- **Diversidad:** Conjunto de características de las diferencias y similitudes entre las personas. Incluye factores que influyen en las identidades y las perspectivas que todos pueden aportar en un grupo.
- **Enfoque de interseccionalidad:** Perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre las personas.
- **Enfoque diferencial:** Perspectiva que reconoce la diferencia de condiciones y desafíos que existen entre todas y cada una de las personas, por lo cual, cada persona tiene distintas oportunidades, retos y características.
- **Expresión de género:** Manera en la que se manifiesta la identidad alrededor de los aspectos que se consideran propios de la masculinidad o la feminidad. Estos marcadores de género pueden alterar la forma en la que se es percibido por las demás personas. Hace referencia a forma de vestir, atuendos, accesorios, conducta y demás aspectos que socialmente son asociadas con ser masculinas o femeninas.
- **Género:** Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.
- **Identidades de género no hegemónicas:** Son aquellas que no se ajustan a la norma socialmente establecida de la identidad de género cisgénero (donde la identidad de género con el sexo asignado al nacer). Incluyen a personas trans, no binarias, y otras identidades que pueden no encajar en la dicotomía hombre/mujer.
- **Inclusión:** Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar

de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás.

- **No discriminación:** Se refiere al principio de igualdad de trato y de oportunidades, según el cual ninguna persona debe ser excluida, marginada o recibir un trato desigual por motivos que no son relevantes para su dignidad, capacidades o desempeño.
- **No repetición:** Compromiso y conjunto de medidas destinadas a evitar que se repitan violaciones graves a los derechos de las personas.
- **Nombre identitario:** Es definido por la Corte Constitucional como aquel nombre que fija la individualidad y la expresión de autodeterminación de los sujetos en el proceso de construcción de su identidad de género. De igual forma, garantiza que el reconocimiento del nombre identitario debe ser respetado por las autoridades y la sociedad en general, así la persona no cambie su nombre legal.
- **Sexo asignado al nacer:** Es una categoría basada en las características físicas de las personas (como su aparato reproductor, genes, hormonas), que es asignada al momento del nacimiento y que históricamente se ha dividido en dos grupos: sexo masculino y femenino.
- **Violencia:** Resultado de prácticas discriminatorias que consiste en actos agresivos hacia la integridad de otros. Se comprenden varios tipos:
 - **Violencia psicológica:** Conductas que afectan la salud mental del colaborador, como humillaciones, amenazas, burlas, aislamiento, sobrecarga de trabajo o desvalorización constante.
 - **Violencia verbal:** Uso de palabras ofensivas, gritos, insultos o comentarios despectivos que generan un ambiente hostil.
 - **Violencia física:** Agresiones corporales como empujones, golpes o cualquier tipo de contacto físico no consentido.
 - **Violencia sexual:** Comentarios, insinuaciones, acercamientos o propuestas de carácter sexual no deseadas, que vulneran la dignidad.
 - **Violencia económica:** Acciones que afectan el acceso justo a recursos o beneficios laborales, como la retención injustificada de pagos, negación de ascensos o asignación desigual de recursos.
 - **Violencia simbólica:** Uso de símbolos, gestos o prácticas que refuerzan estereotipos discriminatorios, como la exclusión por género, raza, orientación sexual o edad.
 - **Violencia institucional:** Prácticas o políticas organizacionales que perpetúan el maltrato, como la falta de canales de denuncia, encubrimiento de agresores o ausencia de protocolos de protección.
 - **Violencia vicaria:** Uso de hijos para amenazar, controlar o hacer sufrir a su madre. Busca causar dolor emocional y pone en riesgo la integridad de los hijos.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TÍTULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
Ley	2466 de 2025	<p>La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.</p> <p>[...] La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación</p>	<p>Artículo 1. Objeto Artículo 4. Principios Capítulo III. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo</p>	Gerencia de Talento Humano

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TÍTULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECÍFICA - Proceso
		o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados.		
Resolución	3461 de 2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.	Toda la Resolución	Gerencia de Talento Humano
Circular	0076 de 2025	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género hegemónicas	Toda la circular	Gerencia de Talento Humano
Circular	Circular Conjunta 024 de 2025	Situación de las mujeres y población LGTBIQ+ en el mercado laboral y normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Toda la circular	Gerencia de Talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sello de no discriminación
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
Circular	Circular 055 de 2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las	Toda la circular	Gerencia de Talento Humano

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
		personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.		
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
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
Circular	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

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TÍTULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECÍFICA - Proceso
Convenio	Convenio 190 de 2019	Al ratificarse el Convenio 190, los países integrantes de la OIT se comprometen a establecer mecanismos de prevención y protección, control de su aplicación, vías de recurso y reparación, así como orientación y difusión. Este instrumento impone la obligación de adoptar la legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo. El Convenio 190 no solo promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el campo laboral, su productividad, acceso al empleo y su salud.	Todo el convenio	Gerencia de Talento Humano
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	Toda la ley	Gerencia de Talento humano, Seguridad y Salud en el

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
		contra las personas con discapacidad.		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
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

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TITULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECIFICA - Proceso
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
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 <u>inglés</u>) es un <u>tratado</u> multilateral general que reconoce <u>Derechos civiles y políticos</u> , establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la <u>Asamblea General de las Naciones Unidas</u> 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	Todo el pacto	Gerencia de Talento humano

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TÍTULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECÍFICA - Proceso
		Económicos, Sociales y Culturales <u>PIDESC</u>		
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 <u>orientación sexual</u> e <u>identidad de género</u> , con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del <u>Derecho internacional de los derechos humanos</u> , estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas <u>lesbianas, gays, bi sexuales</u> y <u>transexuales (LG BT)</u> .	Aplican todos los principios	Gerencia de Talento Humano
Sentencias Corte Constitucional	Sentencias	Sentencia T-539 de 1994- Los homosexuales no pueden ser objeto de discriminación Sentencia T-152 de 2007, Proteger el derecho a la libertad religiosa y de culto Sentencia T-909 de 2011, derechos a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad y a la	Aplican todas las sentencias	Gerencia de Talento Humano

TIPO	NÚMERO / FECHA DE EXPEDICIÓN	TÍTULO	ARTÍCULOS	APLICACIÓN ESPECÍFICA - Proceso
		intimididad Sentencia T-492 de 2011, protección laboral reforzada del trabajador discapacitado o afectado con limitaciones Sentencia T-314/11 derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajador discapacitado, Sentencia T-478 de 2015, protección de derechos fundamentales de las personas que invocan ante la Justicia penal ser víctimas de hostigamiento y discriminación. Sentencia T 622 de 2014 derecho a la identidad sexual T444 de 2014, derecho a la privacidad/derecho a la protección de datos personales/derecho a la no discriminación 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 Sentencia T 095 DE 2018 erradicación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.		

7. EXPOSICIÓN A LA DISCRIMINACIÓN

En Previsora, se reconoce la existencia de diversas formas de discriminación que

pueden manifestarse en las relaciones entre colaboradores, así como con otras partes interesadas de la compañía. A continuación, relacionamos algunas manifestaciones de discriminación que se pueden presentar:

7.1. MANIFESTACIONES

- **Discriminación directa:** Trato desigual explícito hacia una persona o grupo por una característica propia.
- **Discriminación indirecta:** Normas o prácticas aparentemente neutrales que afectan negativamente a ciertos grupos o personas.
- **Discriminación estructural:** Desigualdades sistemáticas arraigadas en instituciones, normas y prácticas sociales.
- **Discriminación múltiple o interseccional:** Cuando una persona sufre discriminación por más de una condición (por ejemplo, ser mujer, afrodescendiente y con discapacidad).
- **Discriminación por omisión:** Cuando no se toman medidas para prevenir o corregir situaciones discriminatorias

8. COMPORTAMIENTOS FRENTE A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En la compañía se promueven comportamientos de diversidad, inclusión y no discriminación en el marco de la Cultura Resiliente.

8.1. DEBEMOS

1. Mantener una actitud abierta a informarse y aprender.
2. Entablar relaciones interpersonales con otros de manera respetuosa y consensuada.
3. Mantener un relacionamiento sin comentarios y/o burlas que humillen y fortalezcan estereotipos.
4. Relacionarse con empatía y sin alimentar prejuicios que perjudiquen la imagen de otras personas.
5. Fomentar espacios de inclusión donde todos puedan tener participación.
6. Reconocer y respetar la identidad y características de las personas, sin juicios ni estigmas
7. Valorar lo que la persona aporta al equipo desde su talento y experiencia.
8. Ofrecer apoyo para que la persona se sienta segura y respaldada en el entorno laboral.

8.2. NO DEBEMOS

1. Promover prejuicios y estereotipos en el trato con los demás.
2. Irrespetar a otros mediante burlas, insultos, gestos y/o comentarios.
3. Hostigar y/o violentar mediante acciones o palabras.
4. Cerrar canales de dialogo con otros por razones de raza, etnia, orientación sexual y otras características personales.
5. Rechazar, excluir, humillar y/o vulnerar a otros con palabras o actos.

Igualmente, se relacionan acciones y consideraciones que deben ser aplicadas y que permiten ser inclusivos en nuestro ámbito laboral con todas las personas sin importar sus condiciones y/o características personales:

AFROCOLOMBIANIDAD

- **Evitar estereotipos:** Cada persona tiene una historia única. No se debe asumir que alguien tiene ciertos gustos, habilidades o comportamientos por su color de piel.
- **Usar lenguaje respetuoso:** Evitar términos como “negrito”, “morenito” o similares, aunque se usen con aparente cariño. Pueden resultar ofensivos o cosificadores.
- **Valorar la individualidad:** No se debe pedir a una persona afrodescendiente que represente o explique a toda su comunidad. Frases como “¿Qué opinas tú como afrodescendiente?” pueden ser incómodas.
- **Reconocer la discriminación:** Si se presencia un comentario racista, se puede intervenir con respeto. Ejemplo: “Ese comentario puede ser ofensivo, mejor cambiemos de tema”.
- **Evitar exotizar:** Comentarios como “¡Qué cabello tan exótico!” o “¡Qué ritmo tienen los afrodescendientes!” refuerzan estereotipos.

LGBTIQ+

- **Reconocimiento del nombre identitario y pronombres:** Las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos tienen el derecho a ser nombradas según su nombre identitario, aun cuando no hayan realizado el trámite para modificarlo formalmente en sus documentos de identidad. Por tanto, se indica:
 - Hacer uso del nombre identitario y promoverlo en los trámites de

identificación interna de la entidad como: carné, correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeras, compañeras y compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

- Reconocer el nombre identitario en contratos, resoluciones, actas, certificados laborales y todo tipo de documento oficial. Hacer uso de los pronombres con los que una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico se sienten identificadas, en las comunicaciones internas y externas.
 - El insistir usar el nombre jurídico de una persona que tiene un nombre identitario y no reconocer sus pronombres, constituye una conducta discriminatoria de la identidad de género y puede ser considerada como acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
 - Si una persona ha realizado el cambio de su nombre jurídico en su documento de identidad, de acuerdo con el procedimiento legal vigente, las entidades públicas y privadas deben reconocer dicho cambio en las comunicaciones internas y externas, documentos oficiales tales como contratos, resoluciones, actas, certificaciones laborales, entre otros.
- **No se exige tarjeta militar en el caso de la población trans:** De acuerdo con la Sentencia T-476 de 2014, para ser contratadas o permanecer en el puesto de trabajo, no deben proporcionar tarjeta militar, así no haya llevado a cabo la modificación del componente sexo en su documento de identidad. En el caso de los hombres trans, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 y la Circular 0039 del 2021 del Ministerio del Trabajo, la exigencia de la tarjeta militar no puede constituirse en un obstáculo para ingresar a un empleo.
 - **Uniforme para personas trans:** Las personas trans tienen el derecho a utilizar el uniforme y vestimenta de dotación que consideren acorde a la identidad de género con la que se sienten identificadas.
 - **Baños para población trans:** En este caso, si se encuentren separados para hombres y mujeres, las personas trans tienen el derecho de hacer uso del baño de acuerdo con el género con el que se sienten identificados.
 - **Evitar preguntas invasivas:** No es apropiado preguntar sobre cirugías, vida sexual o procesos personales. Tratar a las personas LGBTIQ+ como a cualquier otra.
 - **Evitar comentarios inapropiados:** No es respetuoso ni halagador decir

cosas como “No pareces gay” o “No se te nota”.

- **Tratar con naturalidad:** No es necesario destacar su orientación o identidad si no lo mencionan. La interacción debe ser como con cualquier colega.
- **Apoyar la diversidad:** Si se escucha un chiste homofóbico o transfóbico, se puede responder con frases como “Eso no me parece gracioso” o simplemente no reírse.

NIVEL SOCIOECONÓMICO

- **No asumir incapacidad:** El talento y la inteligencia no dependen del nivel económico. Dar espacio para que cada persona demuestre sus capacidades.
- **Ofrecer respeto igualitario:** Tratar a todas las personas con la misma cortesía, sin importar su situación económica.
- **Evitar el paternalismo:** En lugar de ofrecer ayuda con condescendencia, compartir oportunidades reales: cursos, redes de apoyo, mentorías.
- **Escuchar activamente:** Validar sus ideas y experiencias sin interrupciones demuestra respeto. Ejemplo: “Gracias por compartir eso, ¿puedes contarnos más?”
- **Evitar hablar de dinero o lujos en tono comparativo:** No todos tienen las mismas posibilidades. Es mejor enfocarse en intereses comunes.

POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD (Diversidad Funcional)

- **Usar lenguaje respetuoso y actualizado:** Preferiblemente “persona en condición de discapacidad” o preferiblemente “persona con diversidad funcional” en lugar de “discapacitado” o “minusválido”. Evitar también eufemismos como “persona con capacidades especiales” que a menudo son condescendientes.
- **Ofrecer apoyo sin imponerlo:** Preguntar antes de ayudar. Ejemplo: “¿Necesitas apoyo con esto?”.
- **Evitar asumir limitaciones:** No se debe suponer que una persona no puede realizar ciertas tareas sin antes conocer sus capacidades. Preguntar directamente: “¿Cómo podemos adaptar el proceso para que te sientas más cómodo(a)?”
- **Valorar los aportes:** Reconocer sus ideas y logros sin tratarlos como “inspiración” por tener una diversidad funcional. Valorar a la persona por su talento, no por superar una supuesta adversidad.
- **Comunicar directamente:** Hablar directamente con la persona, no con su acompañante (en caso de tenerlo). Mantener el contacto visual si es posible y, si la persona usa silla de ruedas, sentarse para estar a su nivel y facilitar la

comunicación.

- **Ser consciente de las barreras:** Entender que no todas las barreras son físicas. También existen barreras actitudinales (prejuicios), comunicacionales (falta de intérpretes de lengua de señas) y estructurales (políticas que no son inclusivas).

IDENTIDAD DE GÉNERO

- **Evitar roles de género tradicionales:** No asignar tareas por género. Ejemplo: no asumir que una mujer debe tomar las notas o que un hombre debe levantar objetos pesados. Distribuir las tareas por habilidades, no por género.
- **Escuchar con equidad:** Asegurarse de que todas las voces sean escuchadas por igual en reuniones y decisiones.
- **Promover la corresponsabilidad:** En temas como cuidado familiar, evitar asumir que solo las mujeres tienen responsabilidades domésticas o de cuidado. Ofrecer flexibilidad a todos, independientemente de su género.
- **Reducir al mínimo comentarios sobre apariencia:** No es apropiado comentar de manera despectiva o morbosa sobre la ropa, cuerpo o estilo de una persona en el entorno laboral. Las personas se deben tratar como profesionales.

DIVERSIDAD RELIGIOSA/ETNIA INDÍGENA/DIVERSIDAD REGIONAL

- **Respetar las creencias sin juzgar:** No cuestionar ni ridiculizar ninguna práctica religiosa, espiritual o cultural.
- **Permitir la expresión libre:** Si alguien desea compartir su fe o creencias, debemos escuchar con respeto, sin imponer ni debatir.
- **Considerar fechas importantes:** Si se organizan actividades, tener en cuenta las creencias y prácticas culturales para evitar conflictos. En lo posible preguntar a las personas si hay días en que no pueden asistir o si necesitan flexibilidad.
- **Evitar imponer prácticas:** No obligar a participar en celebraciones si no se comparten esas creencias.
- **Proteger los símbolos y prácticas:** No permitir burlas sobre símbolos, vestimenta o estilos de vida.

LIBERTAD DE LA PERSONALIDAD

- **Respetar la forma de vestir, hablar o expresarse:** Cada persona tiene

derecho a mostrar su identidad sin ser juzgada. No asumir que una forma de vestir es poco profesional si no afecta el desempeño laboral.

- **Evitar burlas por gustos o estilos:** No ridiculizar a alguien por su música, arte, forma de pensar o apariencia.
- **Fomentar la autenticidad:** Crear un entorno donde cada persona pueda ser quien es sin temor a represalias o exclusión.
- **Escuchar sin prejuicios:** Si alguien expresa una opinión diferente, responder con respeto y apertura, incluso si existen discrepancias.
- **Evitar imponer normas estéticas o culturales:** La diversidad en la expresión enriquece el equipo. No exigir a las personas que se ajusten a una "norma" de belleza o estética.

DIVERSIDAD POLÍTICA O IDEOLÓGICA

- **Escucha activa:** Permitir que las personas expresen sus ideas sin interrupciones ni juicios.
- **Evitar estereotipos:** No asumir que alguien piensa de cierta forma por su afinidad política o ideología.
- **Fomentar el diálogo respetuoso:** Promover conversaciones donde se puedan compartir puntos de vista distintos sin confrontaciones.
- **Reconocer el derecho a disentir:** Aceptar que no todos deben pensar igual y que la diferencia en opiniones enriquece el entorno.
- **No discriminar por ideología:** Tratar a todos con equidad, independientemente de sus creencias políticas o filosóficas.

TERCERA EDAD O ADULTOS MAYORES

- **Tratar con respeto y dignidad:** Evitar infantilizar o subestimar sus capacidades.
- **Escuchar sus experiencias:** Valorar sus conocimientos y vivencias como fuente de aprendizaje.
- **Facilitar su participación:** Adaptar espacios y actividades para que puedan integrarse plenamente.
- **Evitar el edadismo:** No hacer comentarios que refuercen estereotipos negativos sobre la vejez.
- **Promover el cuidado y acompañamiento:** Fomentar redes de apoyo que respeten su autonomía.

POBLACIÓN MIGRATORIA

- **Respetar su identidad cultural:** Valorar sus costumbres, idioma y tradiciones.
- **Evitar la discriminación por origen:** No hacer comentarios xenófobos ni excluyentes.
- **Facilitar la integración:** Promover espacios donde puedan participar y sentirse parte de la comunidad.
- **Reconocer sus aportes:** Destacar el valor que traen en lo laboral, social y cultural.
- **Apoyar el acceso a servicios:** Ayudar a que conozcan sus derechos y cómo acceder a educación, salud y empleo.

9. ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

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:

9.1. 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 Género Equidad e Inclusión, donde se tuvieron en cuenta los aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación:

- Prácticas organizacionales y principios
- Establecimiento del compromiso
- Aspectos fundamentales para prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación
- 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.

9.2. 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 para las comunicaciones internas y externas promoviendo la igualdad.
- Elaborar protocolos de atención a la ciudadanía con enfoque de género, diferencial y perspectiva interseccional.

9.3. 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.

9.4. 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 LGBTIQ+.
- Avanzar en estrategias de prevención de violencias con trabajadores que hayan sido denunciados.

10. COMPROMISOS

10.1. VALORAR LA DIVERSIDAD, LA INCLUSIÓN Y EL RESPETO

- En La Previsora valoramos la Diversidad y la inclusión a través del respeto, fomentando la participación de personas, dignificando 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 y capacidades diferentes, encontrando condiciones de igualdad en cuanto a acceso y oportunidades.
- Garantizar el desarrollo profesional de mujeres y hombres fomentando el acceso 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 sexo o 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 **Instructivo 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 en la compañía.

- 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, 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.

10.2. CREAR UN ENTORNO LIBRE DE TODA DISCRIMINACIÓN

- La Previsora declara un compromiso con la igualdad de oportunidades, y el rechazo a la Discriminación y el acoso.
- Se prohíbe 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.

10.3. 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 comportamientos 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 y/o acosada.
- Para prevenir y tramitar los casos de acoso laboral La Previsora cuenta con un **Comité de Convivencia Laboral y No Discriminación**, regulado en la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012 y el reglamento interno de trabajo.

10.4. 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.

11. ETAPAS DE LA DENUNCIA

- 1. Recepción de la denuncia:** La denuncia es recibida por los canales establecidos. Se formaliza mediante una confirmación vía correo electrónico al denunciante, incluyendo el número de radicado para seguimiento.
- 2. Activación del proceso:** Tan pronto la compañía tenga conocimiento de una conducta que contravenga lo establecido en la política, se activan medidas inmediatas que garanticen el debido proceso y la investigación correspondiente.
- 3. Garantía de confidencialidad:** Durante todo el proceso, se adoptan medidas para resguardar la **confidencialidad** y privacidad de todas las personas involucradas en la investigación.
- 4. Investigación formal:** La investigación se realiza conforme a los plazos y procedimientos establecidos,
- 5. Conclusión y medidas:** Si se determina que hubo un incumplimiento de la política, se aplican:
 1. Acciones correctivas sobre la situación denunciada.
 2. Medidas disciplinarias contra la persona responsable, que pueden incluir el término de la relación laboral, dependiendo de la gravedad de la conducta.

12. TRÁMITE FRENTE A UN PRESUNTO CASO DE DISCRIMINACIÓN

Quienes tengan conocimiento de un caso de acoso, violencia (de cualquier tipo) y basadas en género o respecto de los diferentes tipos y formas de discriminación prohibidos, tienen el deber de denunciar o poner en conocimiento los hechos ante las autoridades competentes.

12.1. RECEPCIÓN DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Todo colaborador de La Previsora S.A. Compañía de Seguros y cualquier persona o grupo externo (no vinculado), que haya sido víctima de alguna forma de acoso, violencia y/o tipo de discriminación prohibida por la Ley, en el ámbito laboral o contractual deberá presentar la queja a través de los siguientes canales de atención:

Canales digitales y a distancia: Para colaboradores de La Previsora S.A. (sin importar su tipo de vinculación), clientes, proveedores y otras partes interesadas, pueden acudir a:

- a. Correo electrónico: lineaetica@previsora.gov.co
convivencialaboral@previsora.gov.co
- b. Línea Telefónica: 601 348 7555
- c. PBX: 6013485757 - Opción 0 para operadora

Canales físicos y/o presenciales: Para colaboradores de La Previsora S.A. (sin importar su tipo de vinculación), clientes, proveedores y otras partes interesadas, pueden acudir a:

- a. Radicación en correspondencia: Dirigida a la Gerencia de Talento Humano de La Previsora S.A. – Calle 57 No. 9-07 Local 10.

Es importante tener en cuenta que, para denunciar formalmente algún caso de acoso laboral, discriminación o violencia basada en género o de cualquier otro tipo, se deben tener los siguientes datos:

1. Nombres y apellidos completos del denunciante
2. Documento de identidad
3. Número de celular y correo electrónico
4. Sucursal y área donde labora (si pertenece a la compañía)
5. Nombres y apellidos del denunciado
6. Descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia
7. Identificación de posibles testigos (si los hay)

Por otra parte, Es importante hacer énfasis en el deber que tienen todos aquellos que tengan conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres (o grupos de especial protección) y basadas en género o respecto a los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la ley, denunciar o poner en conocimiento los hechos ante las autoridades competentes.

En los casos de **quejas anónimas**, se debe remitir a la oficina de Control Interno

Disciplinario, quien será responsable de evaluar y hacer las indagaciones preliminares necesarias para verificar la existencia o no de los hechos, si constituye falta disciplinaria y el tipo de falta.

12.2. ANÁLISIS DE LA QUEJA

Una vez recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral y No Discriminación analizará y evaluará la queja de acuerdo con el procedimiento descrito en el Instructivo de Elección, conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y no discriminación.

Si el Comité de Convivencia Laboral y No Discriminación determina que la queja no es acoso laboral, será trasladada por competencia y para investigación de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

12.3. SEGUIMIENTO DE CASO

1. Se realizan acciones de seguimiento conforme a los resultados del caso por acoso, violencia o discriminación.
2. Brindar medidas de reparación y estrategias de no repetición pertinentes.
3. La Gerencia de Talento Humano, la Oficina de Control Interno Disciplinario y cualquier otra entidad o área encargada al interior de la compañía (según lo requiera el caso) mantendrán el proceso de seguimiento.

12.4. ARCHIVO DEL CASO

La Oficina de Control Interno Disciplinario es el área interna encargada de guardar el caso una vez cerrado, comprometiéndose con la confidencialidad permanente de este mismo.

En los casos de **denuncia anónima**, el Comité de Convivencia Laboral y No Discriminación, en coordinación con la Oficina de Control Interno Disciplinario, será responsable de analizar la situación. La gestión se realizará conforme a la naturaleza del caso y siguiendo las acciones establecidas en el presente documento, de acuerdo con los reportes recibidos a través de los canales oficiales dispuestos para tal fin.

13. ACCIONES FRENTE A UN PRESUNTO CASO DE ACOSO SEXUAL

Quienes tengan conocimiento de un caso de violencia y/o acoso sexual contra hombres y/o mujeres, tienen el deber de denunciar o poner en conocimiento los hechos ante las autoridades competentes.

Las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral de la Compañía serán conocidas y recepcionadas por parte de la Gerencia de Talento Humano, atendiendo lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones”* y de conformidad con lo establecido en el párrafo primero del artículo sexto de la Resolución 3461 de 2025.

Con el objeto de enmarcar los hechos denunciados dentro del marco legal y conceptual del acoso sexual, se tendrá en consideración la definición consagrada en el artículo segundo de la Ley 2365 de 2025, en los siguientes términos: *“(…) se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”*

Para tales efectos, se debe tener en cuenta el siguiente procedimiento para la recepción y tratamiento de denuncias de acoso sexual:

13.1. Requisitos formales de la denuncia de acoso sexual

Es importante tener en cuenta que, para denunciar formalmente algún caso de acoso sexual, se deben remitir los siguientes datos en el contenido de la denuncia:

1. Nombres y apellidos completos del denunciante.
2. Documento de identidad.
3. Número de celular y correo electrónico.
4. Sucursal y/o área donde labora (si pertenece a la Compañía).
5. Nombres y apellidos del denunciado.
6. Descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, en condiciones de tiempo, modo y lugar.
7. Elementos probatorios, si el afectado o denunciante cuenta con ellos.

En casos de **denuncias anónimas o efectuadas por terceros**, se dará cumplimiento a los requisitos de forma establecidos en el presente acápite con los

datos, información y descripción detallada de los supuestos de hecho con los que cuente y esté dispuesto a aportar la parte denunciante.

13.2. Recepción de denuncias de acoso sexual

El denunciante podrá radicar la denuncia de acoso sexual a los canales dispuestos por la Compañía para tal fin, los cuales son:

Correo electrónico: seguridadysaludeneltrabajo@previsora.gov.co

Canales físicos y/o presenciales: Para colaboradores de La Previsora S.A. (sin importar su tipo de vinculación), clientes, proveedores y otras partes interesadas, pueden acudir a:

1. Radicación en correspondencia: Dirigida a la Gerencia de Talento Humano de La Previsora S.A. – Calle 57 No. 9-07 Local 10.

13.3. Traslado de la denuncia a las autoridades competentes

Una vez la Gerencia de Talento Humano tenga conocimiento de la denuncia de acoso sexual, se adelantarán las siguientes actuaciones administrativas:

a) Exposición del proceso a la parte denunciante: Desde la Gerencia de Talento Humano se informará al denunciante, ya sea por medio de correo electrónico o de forma presencial, el trato que se surtirá con la denuncia de acoso sexual radicada, comunicando que la misma, por su naturaleza y tipicidad penal, deberá ser trasladada a la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación como autoridades competentes para conocer, estudiar y decidir sobre los hechos objeto de la denuncia de manera penal y disciplinaria.

Conjuntamente, se deberá informar al denunciante la facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación, con el objeto de interponer la denuncia de acoso sexual e iniciar la investigación penal correspondiente.

b) Traslado de la denuncia a las autoridades competentes: Desde la Gerencia de Talento Humano se surtirá el traslado de la denuncia de acoso sexual a la Fiscalía General de la Nación y Procuraduría General de la Nación, considerando que la naturaleza de los hechos versa sobre conductas de tipo penal y con alcance disciplinario.

c) Seguimiento del caso: La Gerencia de Talento Humano hará el seguimiento correspondiente del avance del proceso penal y disciplinario adelantado por parte de las autoridades competentes.

d) Acatamiento de decisiones penales y/o disciplinarias: La Compañía aplicará, en estricto sentido, las decisiones proferidas por las autoridades judiciales que conozcan del caso de acoso sexual, así como las medidas de carácter disciplinario notificadas, garantizando el debido cumplimiento de los procesos adelantados.

e) Confidencialidad: La Compañía garantizará y respetará, durante todo el proceso instaurado por la denuncia de acoso sexual, la confidencialidad en los datos e información reportada, tanto por la parte denunciante, como por el denunciado.

13.4. Medidas de prevención y/o protección

Como medidas de acompañamiento por parte de la Compañía, 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.

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.

14. MEDICIÓN 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.

Entre 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 Laboral y No Discriminación.**

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.

15. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Reglamento Interno de Trabajo
- instructivo de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional
- instructivo de elección y conformación Comité de Convivencia Laboral y No Discriminación
- Plan de formación
- Código De Ética, Transparencia, Conducta Y Buen Gobierno
- Convención Colectiva de Trabajo
- Manual De Beneficios Para Directivos
- Política de Bienestar
- Plan de Trabajo Sello de No Discriminación

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE (S)	Leydi Paola Padilla Tequia Camilo Muñoz Niño	Liana Abril Saavedra	Eliana del Carmen Roys
CARGO (S)	Profesional - Subgerencia de Desarrollo de Talento Humano Técnico - Subgerencia de Desarrollo de Talento Humano	Subgerente Casa Matriz - Subgerencia de Desarrollo de Talento Humano	Gerente Casa Matriz - Gerencia de Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS	
VERSIÓN	CAMBIO REALIZADO
1	Ajuste del documento. Formalizando 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
2	Actualización y unificación de la política y el protocolo
3	Ajuste de la ruta de atención en caso de acoso sexual
4	Actualización normativa y ajustes de redacción