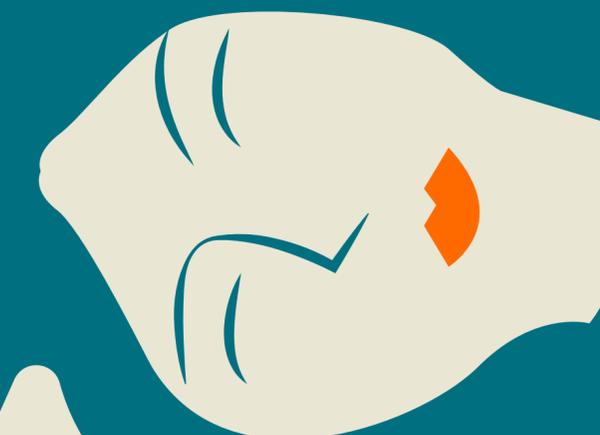
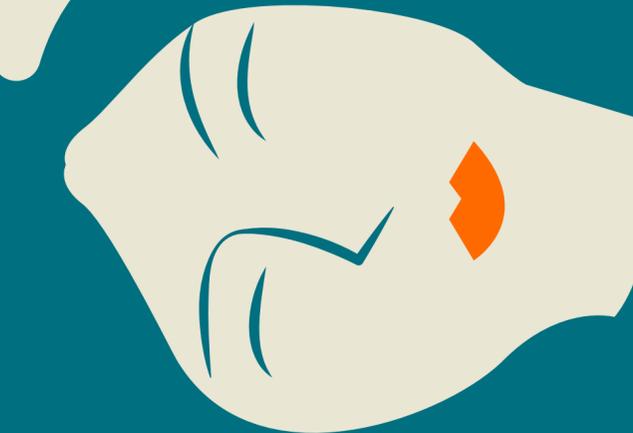


Protocolo para la prevención,

atención y medidas de **protección de todas las formas de violencia** contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual en positiva.





ÍNDICE

- 1** Antecedente normativo
- 2** Objetivo del protocolo
- 3** Alcance
- 4** Principios
- 5** Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o
Discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral
- 6** Definiciones
- 7** Personas que pueden ser víctimas de acoso sexual y/o
Discriminación por razón del género
- 8** Ruta confidencial para la atención integral para casos de
acoso sexual y/o discriminación por razón del género

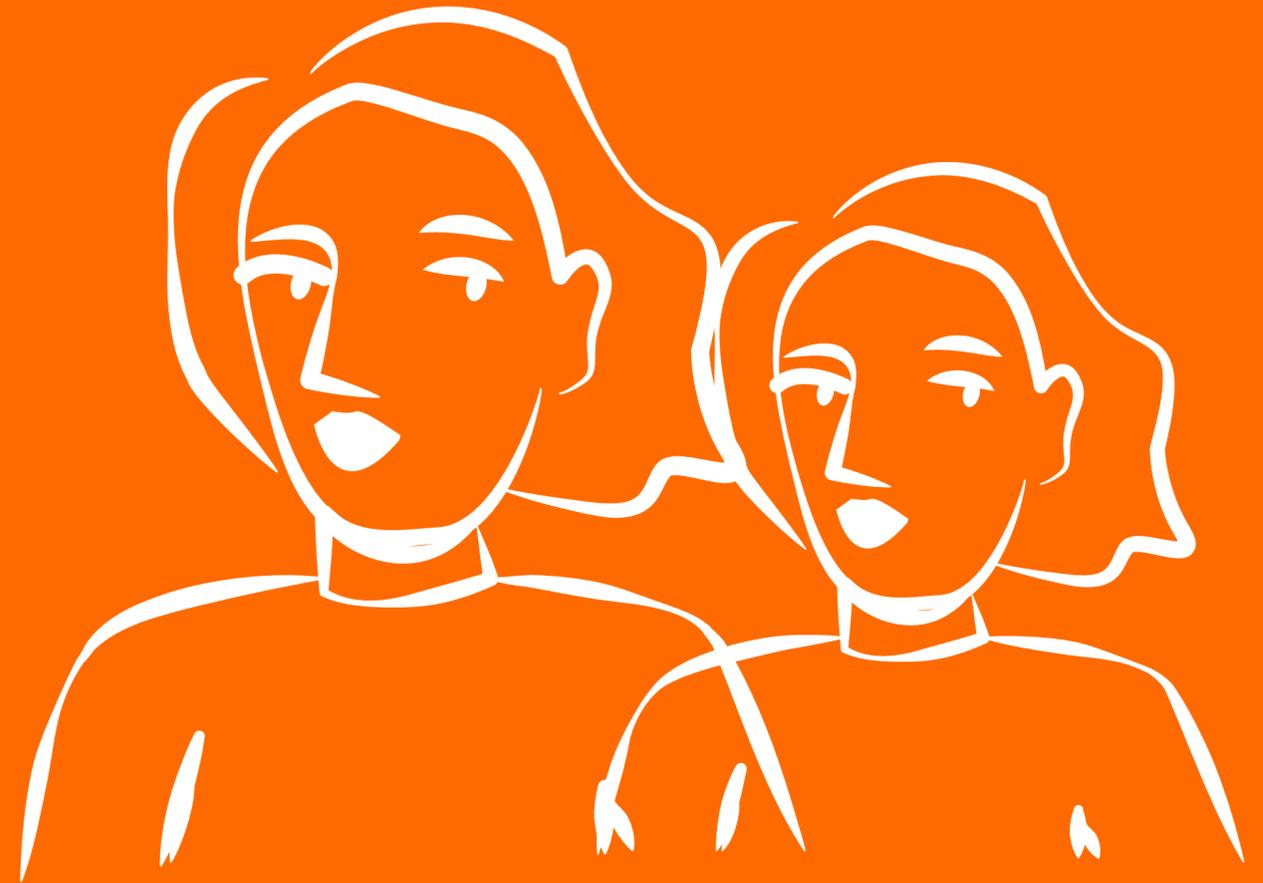
1. ANTECEDENTE NORMATIVO

La Ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas que reproducen el acoso sexual en el ámbito laboral.

El Decreto 1710 de 2020 tiene por objeto adoptar el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.

El Código Penal colombiano (Artículo 210 A) define Acoso Sexual como: **“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”**.



El Código General Disciplinario (Artículo 53 establece como falta gravísima “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”.

Convenio S obre la V iolencia y el A coso No 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Ley 1719 de 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Establecer los lineamientos y la ruta para el abordaje de los casos de acoso sexual y toda forma de discriminación en el ámbito laboral en **POSITIVA**.

Implementar la ruta para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencia contra las mujeres y las diferentes formas de discriminación por razón de género, orientación sexual, raza, cultura, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

Transformar la cultura institucional de Positiva, que permita comprender la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como, las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, origen, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Compañía.

Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencia basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.



3. ALCANCE DEL PROTOCOLO

Con la adopción del Protocolo **POSITIVA** avanza en la prevención, atención integral y en la adopción de medidas de protección de las víctimas de violencia por acoso sexual y/o discriminación por razón de raza, etnia, cultura, religión, origen, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual, estableciendo mecanismos para denunciar estas conductas y para activar la ruta para su atención integral garantizando la reserva, la confidencialidad y evitando la revictimización.



4. PRINCIPIOS

Respeto a la dignidad humana:

En Positiva todos sus colaboradores deben ser respetados en su integridad y autonomía personal, sicológica y emocional por ser un derecho inherente de todo ser humano.

Ambiente laboral seguro y saludable:

En Positiva debe existir un entorno laboral sano y saludable que permita el bienestar integral de sus colaboradores, y por esta razón, promoverá las acciones que estén a su alcance para generar las condiciones que garanticen un ambiente laboral de cero tolerancia frente a cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación.

Confidencialidad:

En Positiva se garantizará, a las personas que sean víctimas de acoso sexual y/o discriminación, una ruta de atención integral que protegerá, desde el momento en la que se active, la reserva de la identidad de la víctima y/o del denunciante y de los hechos denunciados.

Debida diligencia:

En Positiva se garantizará celeridad en la protección integral de las víctimas y en la adopción de las medidas disciplinarias que deben imponerse al colaborador o colaboradores que incurran en esa conducta.

Debido proceso:

En Positiva se adelantarán las actuaciones disciplinarias por acoso sexual y/o discriminación por razón del género, con prioridad y celeridad, respetando las garantías procesales inherentes a la víctima y al sujeto disciplinable.

Protección a la persona afectada:

En Positiva se garantizará la seguridad y la integridad de la víctima que permitan la restitución de sus derechos a través de las medidas laborales de protección y garantías de no repetición, así como la reserva, confidencialidad, prioridad y celeridad en la acción disciplinaria que permita sancionar oportunamente al colaborador o colaboradores que incurran en esa conducta.



4. PRINCIPIOS

Información y accesibilidad:

Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

No discriminación:

Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales, culturales o económicas, tales como, edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas cuando sean víctimas de conductas de acoso y/o discriminación, de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

No revictimización:

En Positiva se garantizará, a las personas que sean víctimas de acoso sexual y/o discriminación, una ruta de atención integral que protegerá, desde el momento en la que se active, la reserva de la identidad de la víctima y/o del denunciante y de los hechos denunciados.



Buena fe:

Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, es decir, con lealtad, transparencia y consideración en razón a la dignidad de quien sea víctima de este tipo de conductas.

Imparcialidad e idoneidad:

Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.



5. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

DE VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

A expresar de manera voluntaria y espontánea el acoso sexual y/o discriminación de la cual considera que ha sido víctima.

A presentar las denuncias por acoso sexual y/o discriminación de los que ha sido víctima.

A conocer las rutas de atención integral que Positiva dispone para las víctimas acoso sexual y/o discriminación.

A la confidencialidad y reserva de la denuncia y de información que suministre como víctima de acoso sexual y/o discriminación.

A no ser revictimizado durante los procedimientos que se siguen al activar la ruta de atención integral. A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación con Positiva.

A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y as instancias a las que puede acudir.

A recibir asistencia y acompañamiento psicológico para su atención personal como víctima.

A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión de la denuncia



6. DEFINICIONES

Acoso sexual:

Cualquier acto con connotación sexual que implique asedio físico, verbal o psicológico, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento o cualquier conducta dirigida contra una persona que no lo desea o no lo consiente con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo.

Acoso sexual físico:

Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas obscenas o gestos con connotación sexual, contacto no solicitado e innecesario, agresión física sexual, entre otros.

Acoso sexual verbal:

Comentarios o insinuaciones sexuales, bromas con connotación sexual implícita o explícita, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, pedir favores sexuales con fines de promoción o ascenso, emails, SMS y chats con contenido sexual no deseado, entre otros.

Acoso sexual no verbal:

Expresiones corporales como gestos o ademanes obscenos, exhibición de fotos, imágenes, videos y cualquier otro material físico, electrónico o digital con contenido sexual abusivo, entre otros.

Discriminación por razón del género:

Cualquier trato diferente, ofensivo, desfavorable, de exclusión o de rechazo en el ámbito laboral contra la dignidad de una persona por su orientación sexual o identidad de género que afecte el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades, en condiciones de igualdad y de respeto.



6. DEFINICIONES

Violencia física :

La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

Violencia psicológica :

La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.

Violencia patrimonial:

La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.





7. PERSONAS QUE PUEDEN SER VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN.



Toda persona puede ser víctima de este tipo de conductas, para el caso de Positiva, se puede configurar violencia por acoso sexual y/o discriminación en:

- ▮ Servidores públicos: (trabajadores oficiales y empleados públicos).
- ▮ Contratistas
- ▮ Visitantes
- ▮ Usuarios
- ▮ Practicantes o judicantes
- ▮ Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Compañía



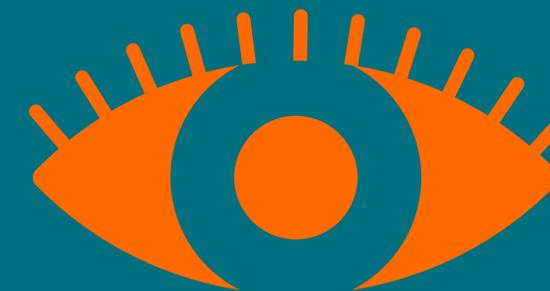
8. RUTA CONFIDENCIAL

PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL PARA CASOS DE VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

Ruta externa

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del género al interior de Positiva, podrá tomar la ruta externa, acudiendo directamente a la Fiscalía General de la Nación o podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/centro-de-contacto>
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas
<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/capiv/>
- Procuraduría General de la Nación: 01 8000 940 808 y quejas@procuraduria.gov.co
- Policía Nacional:
<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2fdefault.aspx>
- Defensoría del Pueblo:
<https://www.defensoria.gov.co/direcci%C3%B3n-nacional-de-atenci%C3%B3n-y-tr%C3%A1mite-de-quejas> (601) 314 4000 Ext. 2550



8. RUTA CONFIDENCIAL

PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL PARA CASOS DE VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

Ruta externa

POSITIVA ha dispuesto lo siguientes canales de recepción de las denuncias que activará la ruta para la atención integral de las víctimas de violencia por acoso sexual y/o discriminación, iniciando su trámite en la Oficina de Control Disciplinario:



- 📄 **Teléfono:** (601) 6502200 Extensión: 11111#
- 📄 **Presencial:** Acudiendo a la Oficina de Control Disciplinario en la Casa Matriz - Piso 8 Ala Norte.
- 📄 **Virtual:** Ingresando por el Canal Virtual de la Oficina de Control Disciplinario (Microsoft Teams).
- 📄 **La Oficina de Control Disciplinario** dará los traslados de ley y remitirá la denuncia a la Gerencia de Talento Humano para la orientación y atención psicológica de la víctima.

Página Web y Link de Denuncia:
ingresando al siguiente código QR



FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

- Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023.
- Protocolo de prevención y atención del Acoso Sexual (Departamento Nacional de Planeación).
- Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público
- OEA - CIDH “Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI” Algunas precisiones y términos relevantes: <https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69)





POSITIVA

COMPAÑÍA DE SEGUROS



www.positiva.gov.co

LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS

