

## 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

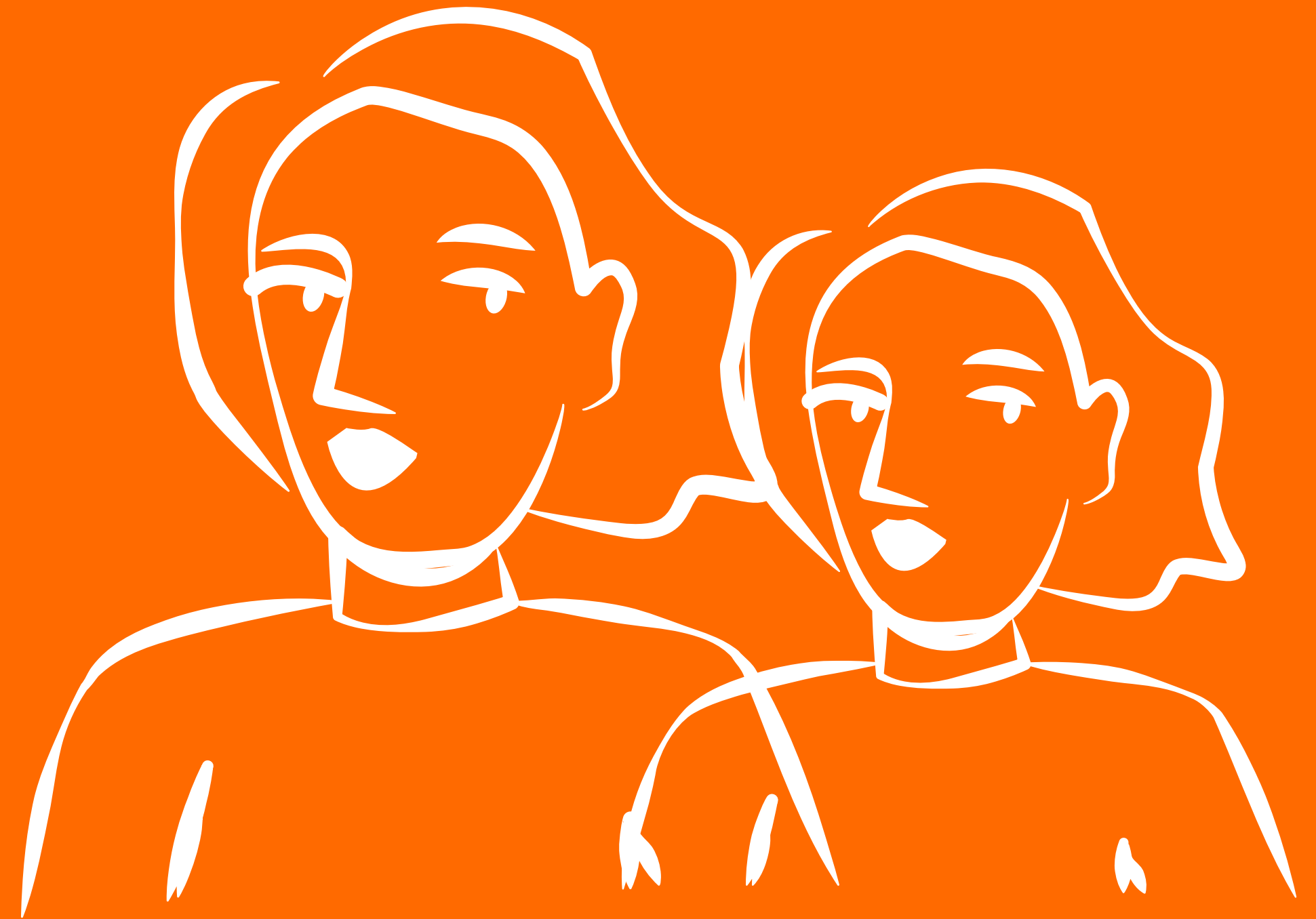
# 1. ANTECEDENTE NORMATIVO

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”.

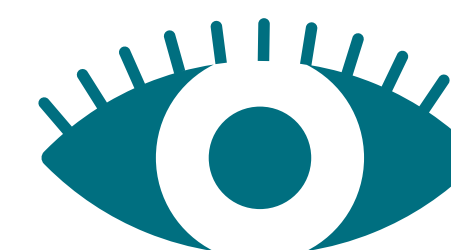
### **Violencia patrimonial:**

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](mailto: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

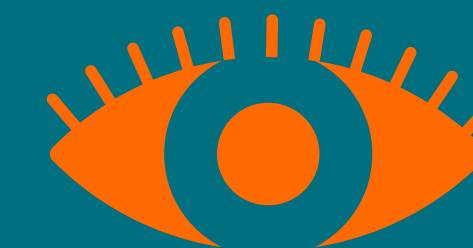


# 8. RUTA CONFIDENCIAL

## 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

COMPañA DE SEGUROS



[www.positiva.gov.co](http://www.positiva.gov.co)

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS

