

RESOLUCIÓN No. 06 DE 2025

“Por la cual se adopta la política y protocolo para la prevención, atención, restauración y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral de Fiduciaria La Previsora S.A.”

La Presidente de Fiduprevisora S.A., en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que según la Declaración Universal de Derechos Humanos toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Que el Título II, Capítulo I de la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud, libertad de expresión y el libre desarrollo de la personalidad como derechos fundamentales de los ciudadanos colombianos.

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 16 de 1972, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que, de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 74 de 1968, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, proscribe la discriminación respecto de la garantía del ejercicio de los derechos que en ese conjunto de disposiciones se consagran.

Que de acuerdo con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 51 de 1981 en su artículo primero expresa: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

Que, con la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano ratificó la “Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil”, en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una



ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros.

Que, de otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 1346 de 2009, tiene por objeto promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Que, en esta línea de defensa de derechos particulares la Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas condena los actos de violencia de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, e insta a los Estados a prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

Que, los Principios de Yogyakarta, oficializados por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, son criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Que, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 22 de 1967, proscribe todo tipo de discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Que, el Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, aprobado por el Estado Colombiano mediante el decreto 1262 de 1997, impone a los Estados la obligación de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Que, según el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de “personas inválidas”, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 82 de 1988, los Estados deben considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Que, la Ley 1257 de 2008, creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que la Ley 1010 de 2006 prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Ley 1719 de 2014 adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.



Que la Ley 1761 de 2015 crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.

Que la Ley 1752 de 2015, tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, y demás razones de discriminación.

Que el Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, adoptó la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas a la que deben someterse las entidades nacionales.

Que el artículo 344 de la Ley 2294 de 2023 “*por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 ‘Colombia Potencia Mundial de la Vida’*”, declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional y dispone una serie de acciones estratégicas a ser desarrolladas por las entidades en el marco de sus programas, planes, proyectos y políticas públicas.

Que las Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, establecen lineamientos para abordar casos de violencia sexual y acoso sexual en ámbitos laborales.

Que la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023 otorgó un plazo no mayor a tres (3) meses contados a partir de su expedición para que las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional adopten, mediante un acto administrativo, un protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres 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.

Que en cumplimiento de la anterior directiva Fiduprevisora creo la política y protocolo para la prevención, atención, restauración y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. *Adoptar* la política y protocolo para la prevención, atención, restauración y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral en Fiduprevisora, los cuales hacen parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. *Aplicar.* El presente protocolo a los servidores(as) públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes; a quienes prestan bienes y servicios a través de diferentes mecanismos incluida la tercerización laboral; y los demás colaboradores de la entidad, cuando sean víctimas de algún tipo de violencia contra la



mujer y basada en género y/o cualquier clase de discriminación, especialmente aquellas que se realizan en el ejercicio de sus funciones y tengan ocurrencia en todas las sedes o lugares de trabajo, o en instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

Parágrafo 1°. Los lineamientos que se establecen en el presente protocolo deben inspirar y ser integrados en todos los procesos, procedimientos, políticas, estrategias, reglamentos y en general, todas las acciones y buenas prácticas que se desarrollen Fiduprevisora.

Parágrafo 2°. Las medidas de que trata este protocolo no reemplazan las acciones legales que se originen en actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, de conformidad con el marco legal colombiano.

ARTÍCULO TERCERO. *Requerir* a la Gerencia de Talento Humano de Fiduprevisora para que una vez se cumpla un (1) año de la entrada en vigor del Protocolo que se adopta mediante la presente Resolución, se evalúen las disposiciones, contenido y necesidades que surjan a fin de actualizar su contenido.

Además, para que surta todas las acciones que sean pertinentes para que “la política y protocolo para la prevención, atención, restauración y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral” haga parte de la cultura organizacional y sea incorporado en todas las formas de vinculación de los(as) colaboradores(as) de la Entidad.

ARTÍCULO CUARTO. Vigencia La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de febrero de dos mil cinco (2025).

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MAGDA LORENA GIRALDO PARRA
Presidente

Aprobó: Vanessa Gallego Pelaez – Vicepresidente Jurídico 
Revisó: Alejandra Teodora Beitia Rojas – Vicepresidente de Desarrollo y Soporte Organizacional 
Lilibeth Imperio Rojas Florez – Gerente de Talento Humano 
Johanna Aldana Arciniegas – Coordinadora de Bienestar y Desarrollo 
Janneth Rocio Badillo Siatama – Directora Jurídica de estrategia Administrativa 
Elaboró: Olga Lucia Muñoz Muñoz – Asesor 2 