

	Política Interna: "Inclusión y No Discriminación de Identidades de Género"	Código: TPC-001
		Versión: 1
		Página: 1 de 3
		Fecha: 11/07/2025

1. Propósito

Garantizar entornos laborales seguros, dignos, respetuosos y libres de discriminación para personas trans, no binarias e identidades de género no hegemónicas, conforme a la Circular 075 de 2025.

2. Ámbito de Aplicación

Aplica para todos los colaboradores, directivos, contratistas, y entidades asociadas (Administradoras de Riesgos Laborales, etc.) en todos los niveles y áreas de la organización.

3. Marco Legal

Basado en:

- Constitución Política: artículos 13, 15, 16 y 25.
- Ley 1010 de 2006 (acoso laboral); Ley 2365 de 2024 (acoso sexual).
- CONPES 4147 (2025) y jurisprudencia constitucional sobre identidad de género.
- Instrumentos internacionales (Convenios OIT, Principios de Yogyakarta, sentencias constitucionales relevantes como T-363, T-063, T-476, T-236, SU-440, entre otras)

4. Principios Generales

- Respeto y dignidad: Reconocimiento pleno del derecho a la identidad de género.
- Inclusión: Actuar con sensibilidad y prevenir sesgos y exclusiones.
- Equidad: Eliminar barreras estructurales en el ejercicio del trabajo y contratación.
- Prevención y denuncia: Establecer mecanismos claros y seguros para reportar conductas discriminatorias o de acoso.

5. Lineamientos Operativos

5.1 Nombre Identitario y Pronombres

Se debe usar el nombre identitario y pronombres elegidos por la persona en todos los documentos oficiales (contratos, certificaciones, correspondencia interna, identificaciones, etc.), aun si no ha habido modificación legal.

 <p>Elaboró:</p>	Validó: Departamento de Auditoria.	Aprobó: Gerencia.
---	---------------------------------------	----------------------

	Política Interna: "Inclusión y No Discriminación de Identidades de Género"	Código: TPC-001
		Versión: 1
		Página: 2 de 3
		Fecha: 11/07/2025

5.2 Libreta Militar

No se exigirá la libreta militar a mujeres trans ni a hombres trans en procesos de contratación o permanencia

5.3 Uniforme y Vestimenta

Las personas trans e identidades de género no hegemónicas tienen derecho a usar el uniforme y la vestimenta que correspondan a su identidad de género

5.4 Uso de Baños

Los baños de uso segregado por género deben poder ser utilizados conforme a la identidad de género con la que la persona se identifica

5.5 Trato No Discriminatorio

No se aceptarán prácticas como invisibilizar, excluir de actividades, reasignar funciones de manera arbitraria, o relegar a espacios confinados, pues constituyen discriminación laboral

5.6 Acoso Laboral y Sexual

Se consideran acoso laboral o sexual los comentarios, burlas o manifestaciones acerca de identidad de género, apariencia o expresión de género, así como forzar el ocultamiento de la identidad

5.7 Selección Inclusiva y Comunicaciones

Se promoverán procesos de selección sin sesgos: capacitaciones, revisión de lenguaje en ofertas, limitación de datos innecesarios, y publicación inclusiva de vacantes (ej. en el Servicio Público de Empleo, usando sistemas que permiten autoidentificación de género)

5.8 Sensibilización y Capacitación

Se formará continuamente a los miembros de comités de convivencia laboral sobre diversidad de género, discriminación, acoso y respuesta eficaz

 <p>Elaboró: Sistegra SST <small>Developed by Talento Consultores</small></p>	Validó: Departamento de Auditoría.	Aprobó: Gerencia.
---	---------------------------------------	----------------------

	Política Interna: "Inclusión y No Discriminación de Identidades de Género"	Código: TPC-001
		Versión: 1
		Página: 3 de 3
		Fecha: 11/07/2025

5.9 Canales de Denuncia

Se establecerán mecanismos confidenciales, accesibles y eficientes para denunciar discriminación o acoso, con protocolos claros de atención y protección para la(s) persona(s) afectada(s).

Ítem	Acción
Responsable de Implementación	Oficina de Gestión Humana con apoyo de Inspección Laboral y Comités de Convivencia
Cronograma	Lanzamiento inmediato, con revisiones periódicas cada 6 meses
Monitoreo y Evaluación	Reportes de denuncias/resoluciones; encuestas de clima laboral
Sanciones	Aplicación de medidas disciplinarias internas en caso de incumplimiento

 <p>Elaboró:</p>	Validó: Departamento de Auditoría.	Aprobó: Gerencia.
---	---------------------------------------	----------------------