



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES CONTRA LAS PERSONAS QUE SE IDENTIFICAN CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS

CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. reconoce que la equidad de género no constituye únicamente un principio ético, sino un elemento estratégico de gestión organizacional que impacta directamente el clima laboral, la gestión del talento humano y la sostenibilidad institucional.

La prevención de riesgos asociados a discriminación, exclusión o violencias basadas en género debe entenderse como parte del deber organizacional de gestión integral de riesgos psicosociales.

La adopción de medidas institucionales orientadas a la igualdad sustantiva basada bajo el respeto de los derechos humanos, dignidad y sin discriminación permite fortalecer la transparencia organizacional, la confianza interna y la productividad.

En este sentido, se incorpora mecanismos progresivos que permitan identificar, prevenir y gestionar factores organizacionales que puedan derivar en situaciones de desigualdad o afectación de la dignidad en el entorno laboral.

Finalidad

Fortalecer la gestión organizacional mediante la promoción de condiciones laborales equitativas, la prevención de riesgos psicosociales y el desarrollo de entornos laborales seguros e inclusivos.

Marco Normativo:

Opiniones consultivas y principios internacionales: Opinión Consultiva OC24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Principios de Yogyakarta, Convenios 111 y 190 de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Normatividad nacional: Constitución de 1991, Ley 1010/2006, Ley 1482/2011 (modificada por Ley 1752/2015), Ley 2365/2024.

Políticas públicas: Decreto 762/2018, Ley 2294/2023, Circular 026/2024, Circular 055/2024, CONPES 4147.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional: SU-440/2021, T-063/2015, T236/2023, T-476/2014, SU-067/2023, entre otras.

Glosario:

conceptos claves para comprender a las personas con identidad de género diversa se presenta el siguiente glosario:

LGBTIQ+: Se refiere al movimiento social integrado por personas que se identifican a sí mismas como Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, y con otras orientaciones sexuales e identidades de género no descritas en las anteriores.

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 género 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).

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 sexo femenino.

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.

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.

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 coincide con el sexo asignado al nacer). Incluyen a personas trans, no binarias, y otras identidades que pueden no encajar en la dicotomía hombre/mujer.

Nombre identitario: El 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 públicas y la sociedad en general, así la persona no cambie su nombre legal.

Derechos fundamentales a la identidad de género reconocidos por la Corte Constitucional.

- **reconocimiento del nombre identitario** (Sentencia T-363 de 2016)
- **Uso de uniforme que exprese su identidad de género** (Sentencia T- 143 de 2018).
- **La no exigencia de libreta militar a una mujer trans para ingresar a un trabajo, así no haya hecho la modificación del componente sexo en su documento de identidad** (Sentencia T-476 de 2014).
- **Reconocimiento de los pronombres que elige la persona para ser nombrada tienen el mismo peso que el nombre identitario** (Sentencia T-063 de 2015).
- **Uso de baños por personas trans con el que se sientan identificadas y más cómodas** (Sentencia T-236 de 2023)
- **Inversión de la carga probatoria en casos de desvinculación laboral porque las personas trans tienen protección cualificada contra la discriminación** (Sentencia SU-440 de 2021).

1. PROTECCION DE DERECHOS

CONSULTORES TECNOLOGICOS SAS, en cumplimiento a la Constitución política de Colombia, normatividad vigente y demás, velará en su política de género por la prevención, socialización y cumplimiento de los siguientes aspectos:

1.1.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 hará uso del nombre identitario y se promoverá en los trámites de identificación interna de la empresa como: carné, correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeros, compañeras y compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

Reconocer el nombre identitario en contratos, resoluciones, actas, certificados laborales y todo tipo de documento empresarial.

Realizar 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.

Se capacitará y se vigilará cualquier objetivo de insistir en el uso del nombre jurídico de una persona que tiene un nombre identitario así como el no reconocer sus pronombres, con el fin de que no se constituya una conducta discriminatoria de la identidad de género y pueda 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, CONSULTORES TECNOLOGICOS reconocerá dicho cambio en las comunicaciones internas y externas, documentos oficiales tales como contratos, resoluciones, actas, certificaciones laborales, entre otros.

1.2. Consultores Tecnológicos NO solicitará copia de la tarjeta militar en el caso de las mujeres trans para ser contratadas o permanecer en el puesto de trabajo, así no haya llevado a cabo la modificación del componente sexo en su documento de identidad, como tampoco en el caso de los hombres trans que aspiren como empleados a la empresa.

1.3. Uniforme y vestimenta de dotación: 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.

1.4. Baños: Consultores Tecnológicos garantiza que las personas trans podrán hacer uso de los servicios sanitarios conforme a su identidad de género, en condiciones de respeto, dignidad y seguridad.

El ejercicio de este derecho se realizará en observancia de las normas generales de convivencia, higiene y comportamiento aplicables a todas las personas dentro del entorno laboral.

1.5. Trato notoriamente discriminatorio

CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. reconoce que constituye una forma de discriminación laboral cualquier conducta orientada a invisibilizar, excluir o marginar a personas trans, no binarias o con identidades de género diversas en el entorno de trabajo.

En particular, la empresa realizará vigilancia y seguimiento para prevenir manifestaciones de trato notoriamente discriminatorio tales como:

- La exclusión de actividades institucionales o de bienestar sin justificación.
- La no convocatoria a espacios de trabajo o toma de decisiones.
- La limitación o retiro injustificado de funciones propias del cargo.
- La restricción de acceso a espacios físicos de trabajo.
- La segregación en lugares aislados o confinados.

Este tipo de conductas podrán constituir trato notoriamente discriminatorio en los términos del literal k del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, en la medida en que impliquen afectación de la dignidad, condiciones laborales o participación efectiva en la empresa.

1.6. Prevención del acoso laboral y acoso sexual por identidad de género

CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. velará por la prevención de conductas que puedan constituir acoso laboral o acoso sexual en razón de la identidad o expresión de género.

Se reitera que, conforme a la Ley 1010 de 2006, puede configurarse acoso laboral cuando se realicen conductas reiteradas que afecten la dignidad o generen un ambiente hostil, incluyendo aquellas motivadas por la identidad de género.

En este sentido, la empresa vigilará que no se presenten comportamientos tales como:

- Comentarios jocosos, chistes o bromas en razón de la identidad de género de personas trans, no binarias o con identidades de género diversas.
- Burlas, señalamientos o expresiones descalificadoras relacionadas con su forma de vestir, hablar o cualquier manifestación de su expresión de género.

Este tipo de conductas han sido reconocidas por la jurisprudencia constitucional como formas de vulneración de la dignidad y del derecho a la igualdad, entre otras en las sentencias Sentencia T-236 de 2023 y Sentencia SU-067 de 2023.

Así mismo, la empresa velará por la prevención de conductas que puedan configurar acoso sexual en el entorno laboral conforme a la Ley 2365 de 2024, especialmente cuando estén asociadas a la identidad o expresión de género.

1.7. Protección frente a condiciones biológicas y de salud

Los hombres trans, las personas no binarias y, en general, las personas cuya asignación sexual al nacer fue femenina, podrán acceder a las garantías relacionadas con:

- Salud menstrual
- Endometriosis
- Gestación
- Licencias asociadas

En concordancia con la protección constitucional reconocida en la Sentencia T-063 de 2015.

1.8. Prohibición de medidas orientadas al ocultamiento de la identidad de género

CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. velará porque en su entorno laboral no se adopten disposiciones que impliquen la negación, restricción u ocultamiento de la identidad de género de las personas.

En consecuencia, se considerarán prácticas discriminatorias aquellas medidas que, directa o indirectamente, tengan como finalidad exigir o inducir a las personas trabajadoras a ocultar su identidad de género, incluyendo:

- Reglamentos internos.
- Órdenes emitidas por personal directivo o Coordinadores de área.
- Instrucciones laborales

La empresa ejercerá vigilancia para prevenir este tipo de actuaciones, por cuanto constituyen una afectación a la dignidad, al derecho a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad en el entorno de trabajo.

1.9 Formación del Comité de Convivencia Laboral

En cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025, CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. promoverá la formación de las personas integrantes del Comité de Convivencia Laboral para:

- Prevenir acoso laboral
- Identificar discriminación
- Atender violencias basadas en género

1.10 Enfoque diferencial

En el marco de la Ley 2365 de 2024, la empresa incorporará un enfoque diferencial que reconozca a las personas trans, no binarias y con identidades de género diversas dentro de:

- Políticas internas
- Protocolos
- Rutas de atención

orientadas a la prevención del acoso sexual laboral.

2. PROCESOS DE SELECCIÓN INCLUSIVOS Y LIBRES DE DISCRIMINACIÓN

CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. velará por la implementación de procesos de selección y contratación basados en criterios objetivos de mérito, garantizando condiciones de igualdad y evitando prácticas que puedan generar discriminación por razones de género.

En desarrollo de este compromiso, la empresa adoptará las siguientes medidas:

a) Formará y sensibilizará a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, con el fin de prevenir la incorporación de prejuicios o estereotipos de género que puedan afectar el acceso al empleo de personas trans, no binarias o con identidades de género diversas.

b) Revisará periódicamente sus procedimientos de selección para identificar posibles sesgos de género, estableciendo estándares que limiten la solicitud de información personal únicamente a aquella que resulte estrictamente necesaria para el desempeño del cargo.

c) Velará porque las ofertas de empleo utilicen lenguaje incluyente y no contengan descripciones que generen exclusión o trato diferencial injustificado, promoviendo la participación de mujeres en todas sus diversidades y de personas con identidades de género no hegemónicas.

d) Procurará la publicación de sus vacantes a través del Servicio Público de Empleo y su Red de Prestadores, como mecanismo que facilita procesos de intermediación laboral más equitativos. Este sistema permite que las personas postulantes registren su información con autorreconocimiento de sexo, orientación sexual e identidad de género, contribuyendo a la visibilización de la diversidad en el mercado laboral.

e) Desarrollará programas de sensibilización en diversidad de género dirigidos al personal vinculado a procesos de selección y gestión del talento humano, orientados a prevenir prácticas de acoso o discriminación en el acceso al empleo.

3. IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S. implementará mecanismos internos que permitan la denuncia oportuna de actos de discriminación, garantizando condiciones de confidencialidad, respeto y no represalia.

Estos mecanismos estarán orientados a:

- Facilitar el reporte de situaciones de discriminación o trato desigual.
- Permitir la atención eficaz y oportuna de las personas afectadas.
- Activar las instancias internas correspondientes para la evaluación del caso.
- Promover medidas de protección cuando sea necesario.

La organización velará por que estos canales contribuyan a generar confianza institucional y a prevenir la repetición de conductas que vulneren la dignidad en el entorno laboral.

4. NATURALEZA PROGRESIVA

La presente política se concibe como un compromiso organizacional evolutivo que, conforme a su implementación y madurez institucional, se integrará estructuralmente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

5. LINEAMIENTOS

La organización desarrollará acciones orientadas a:

- Identificar factores de riesgo asociados a desigualdad
- Prevenir situaciones de violencia laboral con componente de género
- Fortalecer prácticas organizacionales inclusivas
- Promover condiciones de participación equitativa

6. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas que mantengan relación laboral, contractual o funcional con CONSULTORES TECNOLÓGICOS S.A.S., incluyendo personal directivo, administrativo, técnico, contratistas y personal en formación, independientemente de su modalidad de vinculación o nivel jerárquico.

7. PRINCIPIOS

La política se orienta por los siguientes principios:

- Igualdad sustantiva
- No discriminación
- Respeto por la dignidad humana
- Prevención del riesgo psicosocial
- Corresponsabilidad organizacional
- Mejora continua

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover condiciones equitativas de acceso, permanencia y desarrollo dentro de la organización.
- Identificar y prevenir factores organizacionales que puedan generar desigualdades.
- Fortalecer prácticas laborales inclusivas y libres de sesgos.
- Prevenir situaciones de violencia laboral con componente de género.
- Contribuir al bienestar laboral mediante la gestión preventiva de riesgos psicosociales.

9. RESPONSABLES

La implementación y seguimiento de la presente política estará a cargo de:

- Área de Talento Humano
- Comité de Convivencia Laboral
- Alta Dirección

Quienes actuarán de manera articulada en el desarrollo, monitoreo y mejora de las acciones derivadas de esta política.



INTEGRACIÓN AL SG-SST

La política se articula con el SG-SST como medida preventiva orientada a:

- Reducir riesgos psicosociales
- Promover entornos laborales saludables
- Fortalecer la cultura organizacional
- Identificar condiciones estructurales que puedan impactar el bienestar laboral

Se expide la presente política a partir del día 1 de Marzo del 2026 y se publica para su consulta en el sitio web de la empresa.

LEONARDO VILLA RODRIGUEZ
Gerente General