



Integral Territorial (MAITE), anteriormente MIAS con la configuración de la Ruta de Promoción y Mantenimiento de la Salud, según la Resolución 3280 de 2018.

- Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. Busca asegurar que las políticas públicas y los programas del Estado promuevan la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.
- Ley 1755 de 2015: Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular y obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Regula aspectos laborales y de seguridad social, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.
- Decreto 410 de 2018 Adopta lineamientos para la garantía de derechos de personas LGBTI en Bogotá.
- Resolución 0338 del 12 de marzo de 2021 Ministerio del interior 12 de marzo de 2021 Por el cual se crea el observatorio para la promoción de la inclusión, y la lucha en cualquier forma de discriminación o estigmatización "Colombia es de todos y se deroga la Resolución 949 de 2017 Política Nacional de Equidad e Inclusión Étnica: Enfoque político del Estado busca promover la inclusión de comunidades étnicas, incluidas las afrocolombianas y las indígenas, y combatir la discriminación racial y la exclusión social.
- Sentencias de la Corte Constitucional: La Corte emite fallos que interpretan y aplican las leyes relacionadas con la discriminación, estableciendo precedentes y protegiendo los derechos de los grupos vulnerables. Sus sentencias han sido cruciales para abordar y resolver casos específicos de discriminación.
- Referencial Técnico NTC6626 DE 2022: Establece los requisitos y las directrices que debe cumplir una organización para prevenir y contribuir a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación.
- Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá camina Segura 2024 – 2028 Propone una ciudad diversa, incluyente y libre de discriminación, con énfasis en salud, accesibilidad e igualdad de oportunidades.
- Política de Derechos Humanos de marzo de 2024 : La presente Resolución tiene por objetivo adoptar la Política de Derechos Humanos, en el marco del cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y en armonía con los objetivos estratégicos institucionales, los cuales clasifican sus Políticas en Estratégicas y Operativas, las primeras asociadas al modelo anteriormente mencionado y las segundas a la operación dinámica de la Entidad, por lo anterior se adopta Política de Derechos Humanos, que permitirá el cumplimiento ejecución de los objetivos y metas definidas.
- Política de Humanización de enero de 2025: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se compromete a prestar servicios de salud humanizados, fundamentados en el respeto, compromiso y empatía, promoviendo un ambiente colaborativo. Este enfoque busca impactar positivamente en la sana convivencia y en la cultura organizacional, elevando la satisfacción de los colaboradores, usuarios (persona), familias y comunidad urbana y rural.
- Resolución 150 de 2025: Por medio de la cual se conforma el equipo técnico de no discriminación en cumplimiento de la Política de Género, Inclusión y no Discriminación.



2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La política de género, inclusión y no discriminación se articula con la Misión y la Visión

Misión: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial

Visión: Consolidarnos en el año 2028 como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Nuestra política de género, inclusión y no discriminación, busca transformar la cultura organizacional teniendo en cuenta la alineación a los siguientes valores:

- **Respeto:** La Política busca que a través de su implementación se fomente una cultura organizacional basada en el reconocimiento de las diferencias, y la comunicación asertiva de las diferencias en los grupos de valor y la sana convivencia.
- **Justicia:** Desde la política se busca la garantía de derechos de las personas desde un escenario de igualdad, equidad y no discriminación en los grupos de valor.
- **Inclusión:** A través de la Política y su implementación se busca visibilizar las acciones institucionales dirigidas a que todas las personas pertenecientes a los grupos de valor tengan posibilidades de participación sin ninguna restricción relacionada con la étnia, color, orientación sexual, identidad de género, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, familiar o social entre otras.

Y se articula con los Objetivos Estratégicos:

Objetivo 1: "Fortalecer el Modelo de Salud de Bogotá, en el marco de la Atención Primaria Social bajo un enfoque de riesgo individual, poblacional y territorial, a través de la prestación de servicios de salud con respuestas transectoriales, con calidad, seguridad, más humanos e innovadores haciendo énfasis en educación y transferencia del conocimiento, soportado en un equipo altamente comprometido".

Objetivo 4: "Fortalecer las capacidades y potencializar el desarrollo del Talento Humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad humanizada y sin discriminación".

Objetivo 5: "Fortalecer la gobernanza institucional, en el marco del modelo de relacionamiento con la ciudadanía, garantizando los criterios diferenciales de accesibilidad, enfoque de derechos, participación y el control social, en aras de generar una visión amplia de las expectativas y necesidades brindando respuesta oportuna a las mismas, logrando así mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios".

En relación con el Código de Integridad y el proceso acreditación en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, articula las acciones institucionales de la Política dirigidas a fortalecer el despliegue de los valores institucionales y la articulación con el eje de Transformación cultural y de Atención Centrada en el usuario y su familia.



3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se compromete a promover una cultura organizacional inclusiva y equitativa, donde se respeta la diversidad en todas sus formas (étnica, cultural, sexual, religiosa, funcional, social). Esta cultura promueve la dignidad humana, el derecho a la diferencia y la igualdad de oportunidades para todos los grupos de interés, garantizando una atención en salud libre de cualquier tipo de discriminación y violencias.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Promover una cultura organizacional inclusiva en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. que promueva el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, mediante la implementación de mecanismos efectivos para la prevención, detección y resolución de casos de discriminación, así como a través de acciones de atención en salud, sensibilización y fortalecimiento de capacidades, dirigidas a todos los grupos de valor.

Objetivos específicos

- Fortalecer la atención en salud bajo un enfoque de atención diferencial, preferencial y centrado en la persona desde la prestación de servicios individuales y colectivos.
- Sensibilizar a colaboradores, funcionarios y proveedores sobre la importancia del respeto a la diversidad humana, la dignidad y el buen trato.
- Implementar mecanismos de denuncia, análisis y acompañamiento que aseguren la confidencialidad en las denuncias por presuntos actos de discriminación.
- Articular acciones interinstitucionales que permitan dar respuesta a las necesidades diferenciales de los diferentes grupos de valor desde los componentes de atención y capacitación.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Desde: Las acciones de prevención implementadas para garantizar espacios libres de discriminación.

Hasta: La resolución y seguimiento de actos de discriminación

La política en su consecución y aplicación va dirigida a todos grupos de valor de la entidad (usuario, familia y comunidad, colaboradores, medio ambiente, gobierno, educación y formación y proveedores), dando cumplimiento a los procesos y procedimientos institucionales.

6. DEFINICIONES

- **Acción afirmativa:** Es la política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados, que se concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinados a compensar las desventajas y rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad.
- **Acto discriminatorio:** "Conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales", y que da como resultado "la violación de sus derechos fundamentales.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que toman las decisiones en la organización y que dirige y controlan una organización al más alto nivel.
- **Autorreconocimiento étnico:** Hace referencia al sentido de pertenencia que expresa una persona frente a un colectivo de acuerdo con su identidad y formas de interactuar en y con el mundo; se refiere a la conciencia individual de compartir ciertas creaciones, instituciones y comportamientos colectivos



de un determinado grupo humano. En este contexto, cada persona libremente y por sí misma se reconoce como perteneciente a un grupo étnico, por compartir, practicar, y participar de valores, conceptos, usos y costumbres específicos y distintivos.

- **Buzón:** Un buzón es un medio físico o virtual dispuesto por una entidad, empresa o institución para que las personas depositen comunicaciones, solicitudes, quejas, reclamos, sugerencias o felicitaciones (PQRSF), de manera confidencial y organizada.
- **Comunicación:** Proceso consciente y no violento de intercambio de información con el fin de socializar una idea, generar acciones o crear un entendimiento sobre un asunto en particular.
- **Comité de convivencia:** es un órgano institucional de carácter preventivo y conciliador, creado para promover un ambiente sano, respetuoso y libre de violencia, así como para gestionar los conflictos que se presenten dentro de una organización
- **Derechos humanos (DDHH):** Son aquellas libertades, facultades y prestaciones fundamentales que poseen todas las personas, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.
- **Denuncia:** Comunicación formal que hace una persona a una autoridad competente para informar sobre la comisión de un hecho que puede constituir una infracción, falta o delito.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Discriminación:** Cualquier conducta encaminada a generar un trato desigual, injusto o denigrante hacia una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo. La discriminación también se presenta cuando se genera cualquier acto, expresión o política machista, racista, xenofóbico, capacitista, homofóbico, aporofóbico, entre otras manifestaciones discriminatorias que impiden o anulan el reconocimiento, los derechos y la igualdad real entre las personas.
- **Diversidad:** Reconocimiento de la singularidad que permite a los individuos construir diferentes visiones del mundo.
- **Diversidad:** Respetar la diferencia de opiniones, creencias, identidades y promover la pluralidad de expresiones culturales, con especial atención a la inclusión de los grupos poblacionales históricamente discriminados, marginados y excluidos por cuestiones de género, sexo, orientaciones de género e identidades sexuales diversas, discapacidad y etnia, o por causa de la intersección de estas categorías y estructuras sociales.
- **Empatía:** La disposición y capacidad de reconocimiento e identificación entre las personas para comprender la diversidad y pluralidad de opiniones, necesidades, intereses, experiencias, expectativas, demandas y sentimientos
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Equidad:** El trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación. El principio de la equidad contempla la posibilidad de implementar medidas o acciones afirmativas para corregir situaciones históricas y sociales de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.
- **Estereotipo:** Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).
- **Estigmatización:** Es una característica o un atributo que hace que el individuo que lo porta sea considerado como parte de un grupo inferior, inaceptable o negativo.



- **Género:** Es una construcción social, cultural e histórica que diferencia lo masculino, femenino y no binario y se atribuye a las personas por su sexo. El género configura relaciones de poder y reproduce expectativas de conducta, funciones y actividades consideradas como "apropiadas" para hombres y mujeres, condicionando los proyectos de vida, oportunidades y posibilidades.
- **Gitano(a) o Rrom:** Persona que por su identidad se autor reconoce descendiente de las tradiciones de pueblos gitanos llegados al continente americano.
- **Identidad de género:** Se refiere a cómo los individuos se conciben a sí mismos en términos de género. La identidad de género de una persona puede ser diferente o igual al sexo asignado en el nacimiento.
- **Igualdad:** Velar porque todas las personas reciban la misma protección y trato en situaciones similares, sin desconocer que las situaciones disímiles se deben abordar de manera diferenciada. La igualdad consiste en garantizar que las personas gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.
- **Inclusión:** Lograr que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos. Independientemente de sus características, habilidades, discapacidad, cultura o necesidades de atención médica.
- **Indígena:** Persona descendiente de los pueblos originarios de América (amerindia) que tiene conciencia de su identidad y comparte valores, rasgos, usos y costumbres de su cultura, que la diferencian de otros grupos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Interseccionalidad:** Es la conjunción de dos o más categorías sociales, como la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la condición migratoria, la situación socioeconómica, la discapacidad y la etnia, entre otras.
- **Lenguaje inclusivo:** Se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.
- **LGTBI:** Es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero. En sentido estricto, agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género relativas a esas cuatro palabras, así como las comunidades formadas por ellas.
- **Migrante:** Toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones (Organización Internacional para las Migraciones, 2020).
- **Negro(a), mulato(a), afrodescendiente, afrocolombiano(a):** Persona quien por su cultura y/o rasgos físicos se autorreconoce como descendiente de antepasados africanos.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción sexual, romántica, erótica o amorosa de una persona por un género o sexo. Esta categoría incluye la homosexualidad, la heterosexualidad, la bisexualidad, la asexualidad, entre otras orientaciones sexuales.
- **Palenquero(a) de San Basilio:** Persona afrodescendiente que pertenece a la población de San Basilio de Palenque y que tiene características culturales propias en las que se destaca su lengua bantú, mezcla del español y dialectos africanos.
- **Persona con discapacidad:** Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad-ONU 2006).
- **PQRSF-D:** Las PQRSF son un mecanismo de participación ciudadana usado en Colombia para que las personas se comuniquen con las entidades públicas o privadas que prestan servicios. Cada letra significa:
P – Petición: cuando un ciudadano solicita información, documentos o una actuación específica a la

entidad.

Q – Queja: cuando se expresa una inconformidad frente a la atención recibida o el comportamiento de un funcionario.

R – Reclamo: cuando se manifiesta desacuerdo con un servicio prestado o se pide la solución de un incumplimiento.

S – Sugerencia: cuando se propone una idea para mejorar procesos, servicios o la atención.

F – Felicitación: cuando se reconoce positivamente la labor de la entidad o de un funcionario

- **Personal en formación:** El personal en formación se refiere a las personas que aún no están plenamente tituladas o habilitadas en una profesión u oficio, pero que se encuentran adquiriendo conocimientos, habilidades y experiencia práctica dentro de un proceso educativo o de capacitación.
- **Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina:** persona quien se auto reconoce por sus características triétnicas distintivas afro-anglo-caribeñas, como identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias de la población originaria del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- **Víctimas del conflicto armado:** Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del enero 1 de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno. También son víctimas el cónyuge, compañero o compañera permanente, parejas del mismo sexo y familiar en primer grado de consanguinidad, primero civil de la víctima directa, cuando a esta se le hubiere dado muerte o estuviere desaparecida. A falta de estas, lo serán los que se encuentren en el segundo grado de consanguinidad ascendente. De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización. La condición de víctima se adquiere con independencia de que se individualice, aprehenda, procese o condene al autor de la conducta punible y de la relación familiar que pueda existir entre el autor y la víctima Art.3, Ley 1448 de 2011. (DANE, 2020).

7. DESARROLLO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. comprometida con una gestión con MAS SALUD MAS BIENESTAR y atendiendo al enfoque de atención centrada en la persona define los siguientes principios que orientan la implementación de la Política de Género, Inclusión y no Discriminación:

- ❖ **Dignidad y Respeto:** Tratar a todas las personas con respeto, imparcialidad y empatía, sin importar sus antecedentes o circunstancias.
- ❖ **Autonomía y Participación:** Reconocer el derecho de cada individuo a tomar decisiones informadas sobre su propia vida y su proceso de atención, asumiendo la responsabilidad de sus elecciones.
- ❖ **Fortalezas:** Identificar y potenciar las fortalezas y capacidades de cada persona y cada proceso.
- ❖ **Importancia del Entorno y las Relaciones:** Reconocer la influencia del ambiente físico y la importancia de las relaciones sociales interdependientes en el bienestar y la calidad de vida.

Considerando los principios y conceptos definidos en la Política de Género, Inclusión y No discriminación, se disponen de las siguientes acciones que se desplegarán a través de los diferentes integrantes del equipo técnico de no discriminación, desde el compromiso de las direcciones asistenciales y administrativas y en las diferentes Unidades de Prestación de Servicios de Salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. con los diferentes grupos de valor: usuario, familia y comunidad; gobierno, medio ambiente, colaboradores y proveedores; estas acciones tendrán en cuenta las siguientes fases de acción:



- **Línea Estratégica 1: Fortalecimiento de capacidades para la no discriminación:** Esta línea de acción plantea todas las actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a los diferentes grupos de valor que promuevan conceptos presentes en esta política, estos incluyen:
 - Espacios de capacitación internos y externos.
 - Formación continua
 - Formación específica de acuerdo con el proceso y ciclo de atención.
 - Educación y sensibilización a la ciudadanía
 - Acciones de comunicaciones a través de canales
- **Línea Estratégica 2: Mecanismos para la atención y denuncia de presuntos actos de discriminación**
 - Mantenimiento de canales de denuncia para los grupos de valor.
 - Gestión y atención de casos relacionados con presuntos actos de discriminación.
 - Acompañamiento psicosocial
 - Análisis de presuntos actos de discriminación.
- **Línea Estratégica 3: Iniciativas para la atención en salud libre de discriminación**
 - Acciones en salud diferencial

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los niveles de responsabilidad de la implementación y seguimiento están relacionados con las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, las cuales se describen a continuación:

- **Primera línea de Defensa:** A cargo del equipo técnico de no discriminación y sus equipos de trabajo, su rol principal es divulgar, promulgar, implementar y hacer seguimiento a la política desde el autocontrol a través de sus diferentes programas y actividades dando cumplimiento al plan de acción destinado.
- **Segunda línea de Defensa:** A cargo de la Oficina de Desarrollo Institucional, responsable de monitorear y evaluar la implementación de las políticas y la gestión de la primera línea de defensa, esta evaluación se realizará de manera semestral. Tercera Línea de Defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno, la evaluación se definirá de acuerdo con la periodicidad establecida por dicha oficina.

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Sensibilizar a colaboradores, funcionarios y proveedores sobre la	Capacitar al 80% de los grupos de valor priorizados en el proceso de	Porcentaje de capacitación a los grupos priorizados en el proceso de	Número de integrantes de los grupos priorizados en el proceso de	Trimestral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1915

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO
DISCRIMINACIÓN

POL-46-V2

importancia del respeto a la diversidad humana, la dignidad y el buen trato.	certificación del Sello de No Discriminación	certificación del sello de no discriminación.	certificación del sello de no discriminación / Número de integrantes programados de los grupos priorizados en el proceso de certificación del sello de no discriminación	
Implementar mecanismos de denuncia, análisis y acompañamiento que aseguren la confidencialidad en las denuncias por presuntos actos de discriminación.	Gestionar el 100% de casos de denuncias por actos de discriminación identificados	Porcentaje de gestión de casos de denuncias por actos de discriminación identificados	Número de casos de denuncias de discriminación gestionados / Número de casos de denuncias de actos de discriminación	Trimestral
Sensibilizar a colaboradores, funcionarios y proveedores sobre la importancia del respeto a la diversidad humana, la dignidad y el buen trato.	Alcanzar un 80% de apropiación del conocimiento en los espacios de capacitación de la política de género, inclusión y no discriminación	Porcentaje de apropiación del conocimiento en los espacios de capacitación de la política de género, inclusión y no discriminación.	Número de personas capacitadas de los grupos de valor priorizados en el proceso de certificación del sello de no discriminación que alcanzan un porcentaje de apropiación del 80% / Número de integrantes de los grupos priorizados en el proceso de certificación del sello de no discriminación/ Número de integrantes programados de los grupos priorizados en el proceso de certificación del sello de no discriminación	Trimestral
Fortalecer la atención en salud bajo un enfoque de atención diferencial, preferencial y centrado en la persona desde la prestación de servicios individuales y colectivos.	Implementar el 95% de acciones programadas para el despliegue de intervenciones en salud con enfoque diferencial y preferencial en las USS certificadas en el sello de no discriminación	Porcentaje de implementación de acciones programadas para el despliegue de intervenciones en salud con enfoque diferencial y preferencial en las USS certificadas en el sello de no discriminación	Número de acciones cumplidas para el despliegue / Número de acciones programadas para el despliegue	Trimestral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1886
P. Social y Ambiental de Sur E.S.E.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

POLÍTICA DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

POL-46-V2

10. PUNTO DE CONTROL

- Plan de trabajo de no discriminación.
- Seguimiento semestral.

11. RESPONSABLE

Jefe de Oficina de Participación Comunitaria y Servicio Ciudadano.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	16/12/2025	Creación de la Política de Género, Inclusión y No Discriminación.
2	24/09/2025	Ajuste de : Actualización en normograma, líneas

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Karol Dajanna Sanabria Ortiz	Nombre: Mario Jair Garzón Jara	Nombre: Fredy Orlando Corredor Camargo.	Nombre: Viviana Marcela Clavijo.
Cargo: Profesional Especializado Oficina de Calidad.	Cargo: Jefe Oficina Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano.	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional.	Cargo: Gerente.
Fecha: 24/09/2025	Fecha: 24/09/2025	Fecha: 29/09/2025	Fecha: 29/09/2025
 Firma:	 Firma:	 Firma:	 Firma: