

# SGSST

## Política de seguridad y salud en el trabajo

CHUBB®

## TABLA DE CONTENIDO

1. POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	3
2. CONTROL DE CAMBIOS.....	4

## 1. POLÍTICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Alta Dirección de Chubb Seguros Colombia S.A. establece los siguientes compromisos:

- Prevenir las lesiones derivadas de accidentes y enfermedades laborales a través de la identificación, evaluación y valoración de los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores dentro de las instalaciones de Chubb Seguros Colombia S.A. a nivel nacional estableciendo los controles a través de la matriz de peligros.
- Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, contratistas, subcontratistas, visitantes y usuarios mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Chubb Seguros Colombia S.A a nivel nacional.
- Capacitar al personal de acuerdo con el rol y responsabilidades que tenga frente al sistema.
- Asignar los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros para llevar a cabo los planes de acción que contribuyan al mejoramiento continuo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).
- Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicada en materia de riesgo laboral.

Aplica a los colaboradores directos, trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas, visitantes y usuarios donde Chubb hace presencia en el territorio nacional.

Cordialmente,



---

Carolina Rodriguez Acevedo  
Representante Legal

## 2. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha modificación (dd/mm/aaaa)	Razón del cambio/actualización	Responsable	Aprobado
1	02/12/2016	Construcción del documento	Recursos Humanos	VP Recursos Humanos
2	16/05/2018	Actualización de fechas	Recursos Humanos	Gerente de Recursos Humanos
3	26/04/2019	Cambio de firma de Representante Legal	Recursos Humanos	Gerente de Recursos Humanos
4	27/08/2019	Actualización de acuerdo con la revisión y sugerencias dadas por la ARL.	Gerente de Recursos Humanos	Junta Directiva
5	01/09/2020	Revisión por parte de AON y Sura	Gerente de Recursos Humanos	Comité de Control Interno

## CONTROL DE LA INFORMACIÓN

Nombre de la Información	Clasificación			¿El proceso que describe el Manual supone el tratamiento de datos personales? De ser así, se trata de datos sensibles****?	Fuente	Responsable	Lugar de archivo de originales fuente	Lugar de archivo de copias controladas	Funcionario autorizado generador de la información	Personal con acceso	PERMISOS DE ACCESO			
	Pública*	Privada**	Confidencial***								Consultar	Imprimir	Modificar	Eliminar
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	X			No supone el tratamiento de datos personales.	Vicepresidencia de Recursos Humanos	Vicepresidencia de Recursos Humanos	The Village grupo manuales Colombia/ Recursos Humanos	The Village grupo manuales Colombia/ Recursos Humanos	Vicepresidencia de Recursos Humanos	Todo el personal de la compañía	X			
										Vicepresidencia de Recursos Humanos	X	X	X	X
										Entes reguladores	X			
										Revisoría fiscal	X			

\* Son los datos que no sean privados o sensibles. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.

\*\* La información privada, será aquella por encontrarse en un ámbito privado, sólo puede ser obtenida y ofrecida por orden de autoridad judicial en el cumplimiento de sus funciones. Es el caso de los libros de la Compañía, de los documentos privados, de las historias clínicas o de la información extraída a partir de la inspección del domicilio de la Compañía.

\*\*\* Hace referencia a la información cuya divulgación no está autorizada.

\*\*\*\* Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.

