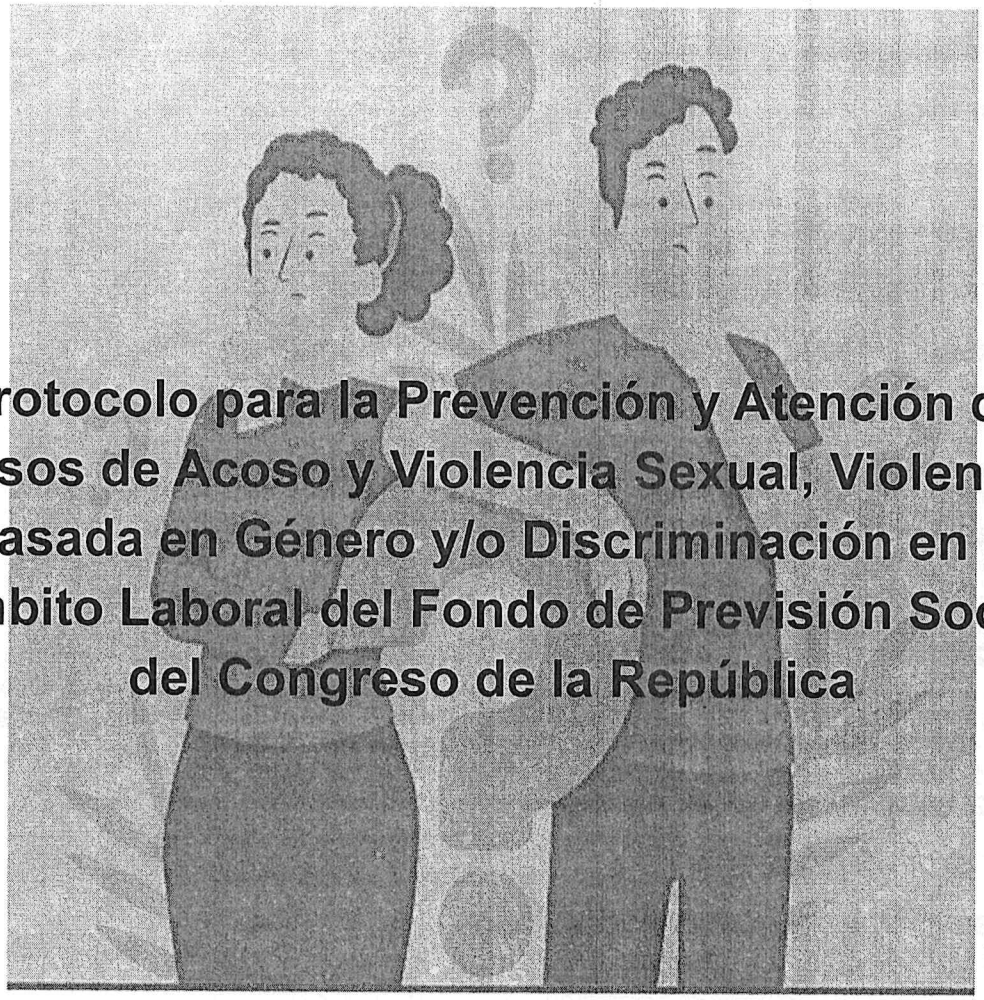


Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, Violencia Basada en Género y/o Discriminación en el Ámbito Laboral del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República

Septiembre 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVO 3

3. ALCANCE 3

4. MARCO NORMATIVO 4

5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES 6

6. DERECHOS Y DEBERES 9

7. MEDIDAS PREVENTIVAS 10

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN 10

9. MEDIDAS DE ATENCIÓN 11

9.1. Casos Acoso y/o Violencia Sexual 11
9.1.1. Canal Interno de Denuncia: 12
9.1.2. Paso a paso para la gestión de quejas por acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral 12
9.2 Casos De Violencia Basada En Género o Discriminación Por Razón Del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política O Filosófica Y Demás Razones 14
9.2.1. Canal Interno de reporte 15
9.2.2. Proceso de intervención y atención: 15

10. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS 16

11. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN 17

1. INTRODUCCIÓN

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República en cumplimiento de las disposiciones normativas y políticas transmitidas por el Gobierno Nacional adoptó en el año 2023, el Protocolo para la Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y 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, Esta medida tiene como objetivo promover un ambiente libre de cualquier forma de violencia y garantizar condiciones laborales seguras e incluyentes, contribuyendo así a prevenir, atender y mitigar comportamientos que propicien estas violencias dentro de la entidad.

Para la elaboración del Protocolo, el Fondo se basa en principios fundamentales como la confidencialidad, la preservación de la dignidad del ser humano, de la buena fe, imparcialidad e idoneidad, la dignidad, y no discriminación. Con ello se busca fomentar la conciencia sobre la buena conducta, la convivencia y comportamientos ejemplares entre servidores públicos y grupos de valor, asimismo se garantiza el cumplimiento de la normatividad Colombiana vigente, incorporando los avances y buenas prácticas que se ven reflejadas durante los últimos años.

Este documento está dirigido a todos los servidores públicos, contratistas, usuarios y a la ciudadanía en general que hacen parte de los grupos de valor del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, por ello, es fundamental que todos lo conozcan promuevan su cumplimiento y contribuyan activamente a su divulgación.

2. OBJETIVO

Promover acciones, valores y principios orientados a la prevención de todo tipo de violencia, así como establecer una ruta de atención en casos de acoso sexual en el ámbito laboral, situaciones de convivencia, violencia sexual, violencia basada en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, así como actos de discriminación por razón del sexo, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica y demás razones en el entorno laboral, contractual y en la atención al usuario y ciudadano en general, que puedan presentarse en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

3. ALCANCE

Este protocolo establece las acciones para la prevención, atención oportuna y seguimiento de casos de acoso sexual, violencia sexual, violencias basadas en género, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, y actos de discriminación en el ámbito laboral y en el entorno social. Su aplicación se extiende a los espacios físicos y virtuales de trabajo, incluyendo comisiones, eventos institucionales, áreas de descanso, viajes y trayectos organizados por la Entidad.

Asimismo, el protocolo contempla los acosos efectuados a través de correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales y otras tecnologías de comunicación.

Este protocolo deberá ser aplicado por todos los servidores públicos y grupos de valor del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, contratistas (incluyendo al personal de apoyo como servicios generales, correspondencia, vigilancia, entre otros), personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad, así como usuarios, ciudadanía en general que reciben servicios o atención directa

de la Entidad, únicamente como sujeto pasivo de violencias y/o discriminación contemplados en el presente protocolo.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1010 de 2006**, "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*"

- **Ley 1257 de 2008**, *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".*

- **Ley 1952 de 2019,** *"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."*

- **Ley 2094 de 2021,** *"Por medio de la cual se reforma la Ley 2952 de 2019 y se dictan otras disposiciones."*

- **Ley 2365 de 2024**, *"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".*

- Directiva Presidencial 8 de marzo de 2022, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral.

- Directiva Presidencial 1 de marzo de 2023, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las mujeres y 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 contractual del sector público.

- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo en el que se aboga por la eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo, reconociendo a las mujeres en sus diversidades y los sectores sociales LGBTIQ+

- Circular No. 03 del 18 de Julio de 2024, Procuraduría General de la Nación, Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal, y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas.

- Circular No.55 del 4 de septiembre de 2024, Ministerio de Trabajo, Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

- Circular Conjunta No.100-004-2024 del 2 de diciembre de 2024, Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública, Lineamientos para la aplicación de la Circular No. 03 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas.

- Resolución 3461 del 1 septiembre de 2025: "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones".

- Decreto 1040 del 5 agosto de 2026: "*Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 4, los numerales 15 y 16 del artículo 15, y los artículos 16,17,18 Y 20 de la Ley 2466 de 2025; se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006,2365 de 2024,1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral; y se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015".*

- Protocolo para la Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y 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 discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, Adoptado en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República mediante la Resolución 0326 del 8 de junio de 2023.

- Guía: Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y 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.

  https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/directiva-1-2023-anexo.pdf

- Guía: Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Violencia Sexual, Violencia Basada en Género y/o Discriminación el Ámbito Laboral de la Fiscalía General de la Nación

5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

5.1 Enfoques

5.1.1 Enfoque de Género: Busca evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder que normaliza la violencia contra las mujeres y las personas con orientación sexual, identidad de género y expresión de género diversa. Desde este enfoque, se deben analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, con el fin de garantizar la igualdad real y material de derechos entre todas las personas.

5.1.2 Enfoque de Discapacidad: Se centra en reconocer y visibilizar las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, así como en desarrollar acciones afirmativas que promuevan su inclusión y la garantía de sus derechos.

5.1.3 Enfoque Interseccional: Perrnite comprender y atender cómo múltiples factores de discriminación y desigualdad interactúan simultáneamente en la vida de una persona o grupo, generando formas más complejas de exclusión o violencia.

5.1.4 Enfoque Diferencial: Reconoce que no todas las personas están en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos, debido a factores como género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, situación socioeconómica, entre otros.

5.2 Principios

5.2.1 Confidencialidad: Se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información en las actuaciones que se deriven de este Protocolo, tanto de las personas que se consideren víctimas del tipo de conductas que cobija el protocolo, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.

5.2.2 Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

5.2.3 No discriminación: Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.

5.2.4. No revictimización: En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.

5.2.5. Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

5.2.6. Dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

5.2.7. Debido proceso: Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley

5.2.8. Debida diligencia: La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

Fuente: Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y 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 – Gobierno de Colombia.

5.3 Definiciones y Siglas

Acoso sexual en el ámbito laboral: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder ya sea de orden vertical u horizontal. Estas relaciones pueden estar mediadas por factores como la edad, el sexo, el género, orientación o identidad sexual, así como sectores sociales LGBTIQ+, la posición laboral, social, y económica. Este tipo de conducta cuando se produce, una o varias veces en contra de otra persona se constituye en un delito sancionado con una pena de prisión de uno (1) a tres (3) años.

Los actos de acoso sexual en el entorno laboral incluyen, entre otros, los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales, con intenciones sexuales.

- Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

Violencia sexual: La violencia sexual se puede definir como*: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo."* [1]

Violencia contra la mujer: Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Discriminación: Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.

Discriminación como acoso laboral: Reconoce como modalidad de acoso laboral a la discriminación, cuando se trata de todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. [2]

Hostigamiento por razones de discriminación: Cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión,

Fuente: [1] Ley1257 de 2008. Art.2
[2] Ley 1010 de 2006

nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

CCL: Comité de Convivencia Laboral.

GITGTH: Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano

VBG: Violencia Basada en Género

LGBTIQ+: Es un acrónimo que representa a personas cuyas orientaciones sexuales o identidades de género no se alinean con las normas sociales heteronormativas y binarias, incluyendo a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales y Queer. El símbolo "+" al final del acrónimo reconoce e incluye a todas las demás identidades de género y orientaciones sexuales no especificadas por las letras anteriores

En Colombia son los seres humanos que se identifican como Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, No Binarias, entre otras y que conforman los sectores sociales LGBTIQ+1

- L (Lesbianas): Mujeres que sienten atracción romántica y/o sexual hacia otras mujeres.
- G (Gays): Hombres que sienten atracción romántica y/o sexual hacia otros hombres.
- B (Bisexuales): Personas que sienten atracción romántica y/o sexual hacia personas de más de un género.
- T (Transgénero): Personas cuya identidad de género difiere del sexo que se les asignó al nacer.
- I (Intersexuales): Personas nacidas con características sexuales (genitales, cromosomas u órganos reproductivos) que no se ajustan a las definiciones típicas de masculino o femenino.
- Q (Queer): Término que abarca una diversidad de identidades y orientaciones sexuales, y es utilizado por quienes no quieren ser encasillados en las categorías tradicionales. También puede referirse a la orientación de personas "en cuestionamiento" o que se resisten a las etiquetas sociales.

Decreto 1040 del 5 agosto de 2026:

Acoso y violencia: Es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas en el mundo del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Violencia Basada en Género: La violencia basada en género es cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, que se manifiesta una sola vez o de manera repetitiva, la cual puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial. Esta violencia está basada en estereotipos de género, abuso de las relaciones de poder por razón de género y múltiples formas interseccionales de discriminación o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

La violencia o acoso sexual incluye todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una

o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje

(SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). La violencia o acoso sexual constituyen una modalidad de acoso laboral.

Conforme a la ley 1010 la violencia o acoso sexual, como la violencia o acoso se puede dar en modalidades de maltrato laboral; Persecución laboral; Discriminación laboral; Entorpecimiento laboral; Inequidad laboral; desprotección laboral.

Discriminación: Es toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política, entre otras.

6. DERECHOS Y DEBERES

6.1 Derechos de las víctimas

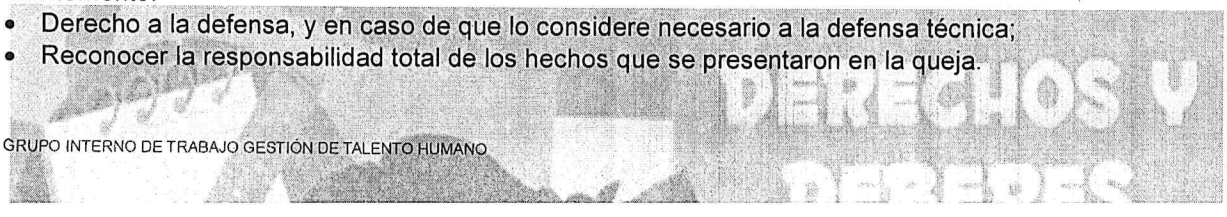
De conformidad con las normas legales vigentes, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres, así como de violencias basadas en género, racismo o cualquier forma de discriminación, tendrán los siguientes derechos, de acuerdo con las capacidades institucionales de la Entidad:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad y a que no se tomen represalias en su contra.
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.
- El trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

6.2 Derechos del sujeto activo o sobre quien recae la denuncia o queja

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.



- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

6.3 Deberes del Comité de Convivencia Laboral

Los reportes de casos conocidos por el Comité de Convivencia Laboral, relacionados con situaciones de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral y contractual, deberán ser puestos en conocimiento del equipo interdisciplinario de la Entidad a través del correo electrónico denuncieacosolab@fonprecon.gov.co ; Asimismo, el Comité de Convivencia Laboral conocerá y tramitará aquellas conductas de connotación sexual sin constituir necesariamente el delito de acoso sexual, y que puedan llegar a generar un ambiente laboral hostil o inapropiado.

En los casos relacionados con violencias basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género o discriminación, se actuará de acuerdo con lo descrito en este protocolo.

En caso de que los casos aquí descritos sean recibidos en una queja por el Comité de Convivencia Laboral, este deberá:

- Orientar a la presunta víctima sobre la activación de la ruta descrita en este protocolo.
- No podrá confrontar a las partes.
- Mantener en estricta confidencialidad lo revelado.
- Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización.
- Promover, dentro del marco de sus responsabilidades y alcance acciones encaminados a la prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral y contractual.

Decreto No.1040 del 5 de agosto de 2026:

2.2.1.8.1.5. Sujetos de protección. La protección frente al acoso y violencia, la violencia basada en género y discriminación será para:

1. Trabajadoras y trabajadores asalariados
2. Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
3. Personas que trabajan a cuenta propia o de manera informal
4. Personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, internos, judicantes, entre otros.
5. Personas trabajadoras despedidas
6. Personas voluntarias
7. Personas en busca de empleo y aquellas que se están postulando a un empleo
8. Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

2.2.1.8.1.6. Relaciones de poder y expresión de voluntad. Las conductas que constituyen acoso o violencia laboral que se manifiestan a partir de relaciones de poder, bien sean jerárquicas, contractuales y/o funcionales. Una relación de poder, como la ejercida por subordinación laboral, o de formación para el trabajo, o la ejercida con violencia o amenaza de violencia que obligue a la víctima a realizar actos por temor a las consecuencias del mismo aprovechando un entorno de coacción, implica la presunción de violencia o acoso laboral.

No se podrá inferir el consentimiento de la víctima en casos de violencia o acoso sexual cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para otorgar un consentimiento voluntario y libre; cuando la víctima se encuentre imposibilitada de manifestar un consentimiento válido; cuando el silencio o la falta de resistencia sean interpretados como aceptación, o cuando exista una relación de poder que obligue a la víctima a realizar el acto por temor a las consecuencias, aprovechando un entorno de coacción.

2.2.1.8.1.7. Respeto y limites en el ejercicio del poder subordinante del empleador o las entidades contratantes. Las facultades disciplinarias o de subordinación solo pueden ser ejercidas para buscar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que puedan afectar la dignidad, el honor, los derechos mínimos laborales, o generar ordenes o sanciones discriminatorias basadas en sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza y/o etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobreviniente, preferencias políticas o religiosas, o por ejercer el derecho de sindicalización o por ser personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado.

2.2.1.8.1.8. Derecho de no confrontación y no conciliación. Para los casos de violencia basada en género, las víctimas tienen derecho a no ser sometidas a confrontación con su presunto agresor dentro del procedimiento, así como solicitar traslado del área de trabajo, o que el empleador o entidad tome medidas para evitar la realización de labores que implique interacción alguna con la persona investigada Además, de no ser una conducta conciliable.

6.4 Deberes del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano – GITGTH

6.4.1. Proponer los lineamientos y estrategias en materia de prevención de situaciones de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral y contractual.
6.4.2. Garantizar la confidencialidad de la información y protección de los derechos de las partes involucradas en los casos reportados.
6.4.3. Establecer canales de comunicación directa con las dependencias involucradas.
6.4.4. Garantizar la implementación inmediata de las medidas de protección cuando sean requeridas.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de los casos de acoso y/o violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual:

- ✓ Promover y llevar a cabo actividades de capacitación, conferencias y campañas que favorezcan la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.

- ✓ Solicitar y promover la capacitación a los servidores que hacen parte de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y Comités de Convivencia Laboral y Equipo Interdisciplinario, que podrían conocer o atender casos de acoso sexual, violencias basadas en género o discriminación para que conozcan e implementen el enfoque diferencial y de género en la orientación y activación de las rutas correspondientes.

- ✓ Las publicaciones internas que se realicen procurarán tener presente un enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de

roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.

- ✓ Las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas que se adelanten desde el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano - GITGTH, procurarán desarrollarse teniendo presente el enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra la mujer y/o discriminación.

- ✓ Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.

- ✓ Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano – GITGTH, dará a conocer a las áreas competentes y definidas en este protocolo, las denuncias allegadas al correo electrónico denuncieacosolab@fonprecon.gov.co, con el propósito de revisar y definir las medidas de protección que se consideren necesarias, y que en ningún caso podrá superar el termino de cinco (5) días hábiles después de radicada la denuncia.

Dentro de las garantías de protección se encuentran:

a. Un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
b. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
c. Cuando las medidas de protección involucren situaciones de violencia intrafamiliar entre servidores de un mismo núcleo familiar, debe propender siempre porque las solicitudes o decisiones de tipo administrativo sean siempre desde una perspectiva de género e interseccional.

Las siguientes medidas deberán ser adoptadas a solicitud única y exclusivamente de la persona afectada:

a. Solicitar traslado del área de trabajo.
b. Solicitar autorización para realizar trabajo en casa si existen condiciones de riesgo para la víctima.
c. Solicitar evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada, cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar culturizar tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.

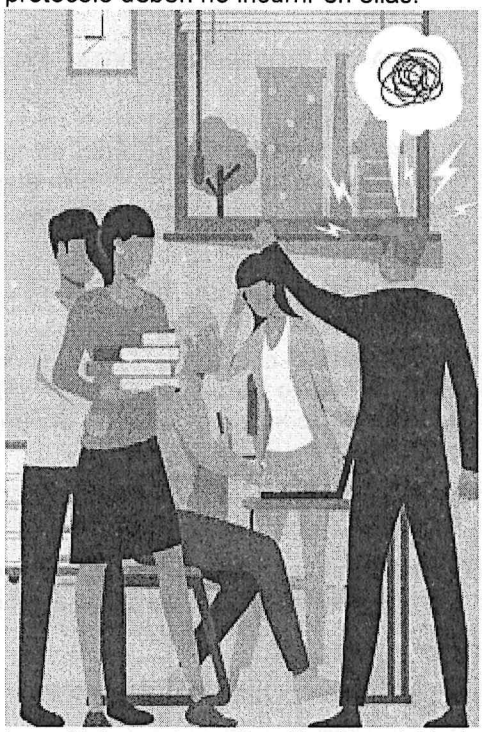
En los casos en que la víctima ya cuente con medidas de protección interpuestas por organismos como Comisarías de familia, Policía, Fiscalía, Defensor Público, entre otros, deberá informar a la Entidad con el fin de adoptar y hacer las modificaciones a la que haya lugar.

Adicionalmente, y de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, se aplicarán las garantías dispuestas para evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral, y reiterada en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024,

9. MEDIDAS DE ATENCIÓN

9.1 Casos Acoso y/o Violencia Sexual

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral y susceptibles de denuncia y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:



a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociados al aspecto físico.
h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuada.

Por su parte, se entiende como acto de violencia sexual, lo definido en la Ley 1257 de 2008, así: acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

9.1.1 Canal Interno de Denuncia:

Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico denuncieacosolab@fonprecon.gov.co respetando su derecho a la intimidad, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 Art.11 Num.5.

9.1.2 PASO A PASO PARA LA GESTIÓN DE QUEJAS POR ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención oportuno e integral, evitando en todo momento acciones que puedan constituir una revictimización o victimización secundaria en cualquier etapa del proceso, asimismo, se buscará concertar con la persona afectada las medidas de acompañamiento y reparación institucionales como individuales.

a. Contacto inicial con la persona afectada:

Al recibir una queja verbal u escrito por parte de un servidor, usuario o ciudadano El Profesional Especializado y Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano - GITGTH debe contactar de forma inmediata al quejoso o a la persona afectada en un plazo máximo de un (1) día hábil desde que se recibe la queja.

b. Informar sobre las rutas de acción:

Al contactar a la persona afectada, se le debe informar sobre las rutas descritas en la guía, los canales de denuncia, las medidas de acompañamiento y protección, y los procedimientos para acceder a ellas de manera inmediata, si así lo desea.

- Remitir el caso al siguiente correo electrónico denuncieacosolab@fonprecon.gov.co describiendo la situación presentada:

c. Aspectos para tener en cuenta al establecer el contacto:

- Identificación: El profesional debe identificarse con nombre y cargo, y explicar el objetivo de la llamada o citación.
- Espacio adecuado: El contacto debe realizarse en un espacio tranquilo, seguro y confiable; si es telefónico, asegurarse de que la persona se encuentre en un lugar confidencial.
- Escucha activa: Respetar la expresión de sentimientos y hechos sin emitir juicios de valor.
- Empatía y claridad: Mostrar empatía y tranquilidad ante la situación, aclarando el alcance de la función y el tipo de acompañamiento que se puede brindar.
- Lenguaje claro: Usar un lenguaje accesible y sencillo para transmitir la información.
- Consecuencias legales: Informar sobre las posibles consecuencias legales si se presenta una denuncia temeraria.

d. Si la persona no desea denunciar:

- Explicar que, si las acciones son constitutivas de un delito, es deber de quien tenga conocimiento interponer la denuncia correspondiente, y ofrecer el acompañamiento para hacerlo. Si la persona sigue

negándose, recordar lo indicado en la Ley 2635 de 2024 (Art.11 Núm. 5) y respetar su derecho a la intimidad.
- Informar que las acciones de acoso y/o violencia sexual constituyen faltas disciplinarias graves, las cuales deben ser remitidas al área de control interno disciplinario.
- Reiterar el ofrecimiento de acompañamiento y asesoría psicológica.
- Informar sobre otras rutas de atención disponibles (por ejemplo, Línea Púrpura, Secretaría de la Mujer, Casa de la Mujer).
- Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

e. Activación de acompañamiento:

- Informar sobre los canales de orientación psicológica y consultoría, y remitir el caso a la asesoría especializada que ofrece la ARL Positiva.
- Si se requiere atención urgente o especializada, orientar a la persona afectada para que acuda a su entidad prestadora de salud (EPS).
- Activación de asesoría jurídica (si es necesario): En caso de que la persona acepte, el caso será puesto en conocimiento del Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, con el consentimiento de la persona afectada, para recibir orientación jurídica.

f. Tratamiento de casos familiares o de pareja:

Si la situación involucra a servidores del mismo núcleo familiar o en relación de pareja, se deberá activar la misma ruta de atención y ofrecer acompañamiento individual de manera separada, respetando la imparcialidad y los principios de atención establecidos.

g. Activación de la ruta en el Equipo Interdisciplinario:

El Coordinador del GITGTH o quien haga sus veces debe activar la ruta correspondiente dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles y dar a conocer al Equipo Interdisciplinario sobre la posible conducta de acoso y/o violencia sexual, este equipo estará integrado por:

- Profesional Especializado, Coordinador Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento humano - GITGTH
- Subdirección Administrativa y Financiera, Profesional del área de Control Interno Disciplinario
- Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Reunión del Equipo Interdisciplinario: El equipo debe reunirse de manera extraordinaria dentro de un (1) día hábil para asumir el conocimiento del caso y determinar las acciones a seguir, incluyendo medidas de protección y acciones urgentes.

Seguimiento al caso: Dentro de los 30 días siguientes a la reunión, se realizará un seguimiento continuo del cumplimiento de los compromisos. El profesional Especializado del GITGTH debe realizar un seguimiento semanal a la persona que interpuso la queja.

h. Evaluación de acciones de sensibilización y psicoeducación:

El equipo interdisciplinario evaluará la necesidad de realizar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo relacionado con el presunto agresor, sobre temas de acoso sexual, violencia y/o discriminación.

i. Si el caso involucra a un contratista internos o externos:

- El caso será reportado al supervisor del contrato, quien deberá informar formalmente a la empresa tercerizada para que tome las acciones pertinentes.

- Se debe realizar el seguimiento de estas acciones y remitir la información a la Procuraduría General de la Nación para la investigación correspondiente. Este procedimiento asegura que la queja se maneje de manera estructurada y respetuosa, garantizando la confidencialidad y el acceso a los recursos necesarios para las personas afectadas.

j. Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo:

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

9.2 Casos De Violencia Basada En Género o Discriminación Por Razón Del Sexo, Orientación Sexual, Discapacidad, Raza, Etnia, Religión, Nacionalidad, Ideología Política O Filosófica Y Demás Razones

Todas las acciones u omisiones que constituyan alguna de formas de violencias contra las mujeres o violencias basadas en género, reconocidas en la legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos, en las que implica toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor (a) o contratista por parte de un empleador, superior jerárquico (inmediato o mediato), compañero (a) de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, y que va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, así como ejercer todo tipo de violencia en contra de la mujer.

Entre estas también se pueden encontrar:

- Violencia contra la mujer (Violencia física, psicológica, patrimonial, económica, violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio).

- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión al género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Todos los actos de discriminación, hostigamiento y conductas de acoso por razón de sexo, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta actuación puede comprender:

- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.

- Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipos negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

9.2.1. Canal Interno de reporte: Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de violencia basada en género o discriminación en el entorno laboral o contractual podrá remitir el caso al correo electrónico denuncieacosolab@fonprecon.gov.co la queja debe contener el nombre y apellido de la persona que suscribe la queja, los datos del servidor(a) público(a) contra quien se dirige la queja y el relato sucinto de los hechos que originan la queja con mención de las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

El reporte de queja o denuncia de la que tenga conocimiento el servidor con funciones de profesional especializado deberá orientar a la persona afectada que puede informar al correo mencionado para el debido acompañamiento o ella misma realizarlo según confirmación o petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo con lo indicado por Ley 2635 de 2024 Art.11 Num.5.

9.2.2. Proceso de intervención y atención:

Una vez recibida la queja a través del correo electrónico denuncieacosolab@fonprecon.gov.co el Coordinador del GITGTH, en un término no superior a (2) días hábiles siguientes tomar contacto con la persona que establece el reporte para ampliar el mismo y ofrecer las rutas de acompañamiento aquí descritas.

El Coordinador del GITGTH pondrá en conocimiento del reporte al designado de la Dirección General, para verificar la necesidad de activar la ruta para dar a conocer a una segunda instancia la posible ocurrencia de una conducta de violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral o contractual.

En caso de no evidenciarse conductas punibles de Violencia Basada en Genero y discriminación, se adelantará acciones de sensibilización y prevención en el grupo del que hace parte la persona afectada por las acciones reportadas.

En caso de evidenciarse conductas de Violencia Basada en Genero y discriminaciones descritas en la normatividad vigente el profesional especializado y el delegado de la Dirección General deberán reunirse, de manera extraordinaria, en un término no superior de un (1) día hábil con el jefe de la Oficina Asesora Jurídica para determinar las actuaciones a seguir.

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la reunión, se debe hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos y al menos una vez a la semana, se debe realizar seguimiento por parte del Coordinador del GITGTH a la persona que interpuso la queja.

El equipo interdisciplinario, evaluará la necesidad de adelantar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo al que pertenece tanto la persona sobre la que recaen acciones de violencia basada en género y/o discriminación.

10. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS

Denuncia penal y/o queja disciplinaria:

Para reportar y obtener atención por acoso sexual, puedes dirigirte a los Centros de Atención Integral para Víctimas de Delitos Sexuales (CAIVAS) o a las Unidades de Reacción Inmediata (URI) de la Fiscalía, disponibles las 24 horas en algunas sedes. También puedes contactar la línea nacional de la Fiscalía marcando el 122 o el 01 8000 9197 48 para denunciar y recibir orientación.

La persona que se considere afectada por el delito de acoso sexual, violencias basadas en género, violencia contra la mujer o razones de discriminación en el entorno laboral o contractual, podrá denunciar su caso directamente en los canales de atención y recepción de denuncias de la entidad, adicionalmente, en la actualidad se encuentran disponibles los siguientes canales externos:

- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
  https://antiguo.sdmujer.gov.co/content/centros-atenci%C3%B3n-la-fiscal%C3%ADa-caf-0

- Puntos de Atención de Fiscalía (PAF).
  https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/puntos-de-atencion-de-fiscalia-paf/

  Los Puntos de Atención de Fiscalía (PAF) son espacios que la Fiscalía General de la Nación pone a disposición de los ciudadanos para facilitar el acceso a la justicia y fortalecer la atención de sus solicitudes y denuncias. Puedes encontrar estos puntos en diversos municipios del país, donde se ofrecen servicios de atención directa. Para obtener información sobre la ubicación específica, horarios de atención y servicios que ofrecen los PAF en tu localidad, es recomendable consultar la página oficial de la Fiscalía General de la Nación o comunicarse a sus líneas de atención, como el 122 desde celular

11. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN



El Fondo adoptará medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral para funcionarios, contratistas y todas las personas vinculadas a la entidad, ajustado a las particularidades de cada caso, y enfocado siempre en el respeto, transparencia y la integridad. Se evitarán en todo memento acciones que configuren una victimización o victimización secundaria en cualquiera de las etapas del proceso. Así mismo, se buscará alcanzar un acuerdo con la persona afectada frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales y concretas, que permitan dar cumplimiento a las directrices del Estado en materia de derechos humanos.

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República difundirá los lineamientos orientados a prevenir, atender y sancionar las conductas de violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y cualquier otro tipo de discriminación por parte de los (a) funcionarios (a) públicos, contratistas, usuarios (as) y ciudadanos (as) relacionados con la entidad. Esta labor se realiza conforme a los establecido en la legislación vigente y en concordancia con los estándares nacionales e internacionales en materia de los derechos humanos.

El presente protocolo se expide, a los cinco (3) día del mes de septiembre del 2026.

LUIS ENRIQUE CORTES CALLEJAS
Director General

Elaboró: Luz Adriana Sanchez Rojas, Auxiliar Administrativo, GITGTH
Jairo Vargas Rodríguez, Coordinador del Grupo de Talento Humano
Revisó: Martha Fabiola López Jiménez, Subdirectora Administrativa y Financiera
Aprobó: Rafael Enrique Forero Nuñez, Jefe Oficina Asesora Jurídica