

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>1 de 9</b>

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

**CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**Bogotá, D.C 2025**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>2 de 9</b>

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>TABLA DE CONTENIDO .....</b>	2
<b>1. Introducción .....</b>	3
<b>2. Objetivo .....</b>	4
<b>Objetivo General.....</b>	4
<b>Objetivos Específicos .....</b>	4
<b>3. Alcance .....</b>	4
<b>4. Definiciones .....</b>	4
<b>5. Normatividad .....</b>	5
<b>6. Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género .....</b>	6
<b>6. Intervención y seguimiento institucional .....</b>	7

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>3 de 9</b>

## 1. Introducción

Las violencias basadas en género (VBG) y las distintas formas de discriminación constituyen graves vulneraciones a la dignidad humana, a los derechos fundamentales y al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Estas conductas generan ambientes hostiles que afectan la salud física y emocional de las personas, así como su desarrollo personal y profesional.

En concordancia con los principios constitucionales de igualdad, respeto y no discriminación, y atendiendo las disposiciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, la UAE Contaduría General de la Nación adopta el presente Protocolo de Prevención, Atención e Intervención, el cual se constituye en una herramienta institucional orientada a promover espacios de trabajo seguros, dignos e incluyentes, libres de violencias y discriminación.

Este protocolo tiene los siguientes propósitos:

1. Prevenir la ocurrencia de violencias basadas en género y actos de discriminación mediante procesos de sensibilización, capacitación y la promoción de una cultura de respeto.
2. Atender de manera integral, confidencial y oportuna los casos que se presenten, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas.
3. Establecer rutas claras de actuación para la identificación, reporte, análisis y resolución de casos que deban ser conocidos por el Comité de Convivencia Laboral u otras instancias competentes.

Con este instrumento, la UAE Contaduría General de la Nación reafirma su compromiso con la equidad de género, la no discriminación y la construcción de un entorno laboral seguro, digno e incluyente para todas las personas vinculadas a la entidad.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>4 de 9</b>

## 2. Objetivos

### Objetivo General

- Establecer lineamientos, mecanismos, roles y rutas de actuación para prevenir, atender e intervenir situaciones de violencias basadas en género y discriminación en el entorno laboral de la Contaduría General de la Nación, garantizando la protección de los derechos de las personas y la generación de ambientes laborales seguros, respetuosos e incluyentes.

### Objetivos Específicos

1. Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos sobre equidad de género, no discriminación y respeto por la diversidad.
2. Definir una ruta clara de reporte, atención e intervención de casos, salvaguardando la confidencialidad y los derechos de las personas involucradas.
3. Fortalecer el papel del Comité de Convivencia Laboral y de las demás instancias competentes en la prevención y resolución de conflictos.
4. Promover una cultura institucional libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación.

## 3. Alcance

El presente protocolo aplica a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores que presten servicios en la UAE Contaduría General de la Nación, sin excepción. Su cumplimiento es obligatorio en el marco de las relaciones laborales, contractuales y de convivencia dentro de la entidad.

## 4. Definiciones

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional y la normativa vigente:

- 4.1. **Violencia de género contra la mujer:** según la Sentencia SU-080 de 2020 de la Corte Constitucional, implica tres características básicas:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>5 de 9</b>

- a) El sexo de la víctima y del agresor, en tanto suele ejercerse por los hombres contra las mujeres.
- b) Su origen en la desigualdad histórica y estructural que ha situado a las mujeres en una posición de subordinación.
- c) Su ocurrencia en todos los ámbitos de la vida (pareja, familia, trabajo, economía, política, religión, etc.). (Sentencia SU-080 de 2020).

- 4.2. **Violencias basadas en género (VBG):** acciones u omisiones dirigidas contra una persona por motivo de su género, identidad o expresión de género, u orientación sexual, que generen daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico.
- 4.3. **Discriminación:** Toda exclusión o restricción cuyo fin o resultado sea menoscabar los derechos de una persona por razones de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, discapacidad u otra condición protegida.

## 5. Normatividad

### Constitución Política de 1991:

Artículo 13: derecho a la igualdad y prohibición de todo tipo de discriminación.

Artículo 53: protección de los derechos mínimos laborales.

Artículo 93: prevalencia de los tratados internacionales de derechos humanos.

**Ley 1010 de 2006:** medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

**Resoluciones 652 y 1356 de 2012:** expedidas por el Ministerio del Trabajo, las cuales reglamentan los Comités de Convivencia Laboral.

**Ley 1257 de 2008:** medidas de sensibilización, prevención y sanción de las violencias y discriminaciones contra las mujeres.

**Ley 1752 de 2015:** tipifica actos de discriminación como delito.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>6 de 9</b>

**Ley 1952 de 2019** (Código General Disciplinario): deber de los servidores públicos de garantizar el respeto a la dignidad y derechos de todas las personas.

**Convenio 190 de la OIT** (2019), ratificado por Colombia en 2022: reconoce la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como violaciones a los derechos humanos.

**Decreto 1476 de 2024:** reglamenta el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género.

## 6. Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género.

### 1. Identificación y reporte del caso.

Cualquier servidor(a) público(a), contratista o colaborador que experimente o identifique una situación de Violencias Basadas en Género VBG o discriminación debe reportarlo inmediatamente ante los siguientes canales habilitados:

- Comité de Convivencia Laboral
- Correo institucional seguro/confidencial.

Esta información se mantendrá en confidencialidad absoluta y prohibición de represalias.

### 2. Recepción y activación de la ruta.

La instancia receptora (Comité de Convivencia) deberá registrar el caso en el formato institucional (sin juicios de valor), posteriormente activar la ruta de acuerdo con la gravedad del hecho.

Posteriormente brindar información clara a la persona sobre sus derechos y opciones.

### 3. Atención inmediata y medidas de protección

Si hay riesgo inminente:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>7 de 9</b>

- Se debe establecer contacto inmediato con la Policía Nacional (123)
- Activación de medidas de protección en Comisarías de Familia o fiscalía general de la Nación.

Si no hay riesgo inmediato:

- Garantizar entorno seguro en la entidad (separación de espacios, teletrabajo, reubicación temporal).
- Canalización al servicio de salud ocupacional o EPS.

**4. Atención en salud y apoyo psicosocial.**

Instituciones responsables: EPS e IPS.

La entidad pública debe garantizar permisos laborales para acceder a citas médicas o psicológicas, así mismo deberá asegurar la atención integral como atención psicosocial inmediata.

**5. Atención jurídica y administrativa.**

Orientación y acompañamiento para la denuncia penal o disciplinaria según corresponda:

- Fiscalía General de la Nación (si hay delito: lesiones, acoso sexual, amenazas).
- Procuraduría (si implica falta disciplinaria).
- Comité de Convivencia Laboral (si corresponde a acoso laboral/discriminación).
- Acceso a defensa gratuita vía Defensoría del Pueblo o consultorios jurídicos.

**6. Intervención y seguimiento institucional.**

El Comité de Convivencia Laboral debe:

- Implementar acciones preventivas y correctivas.
- Garantizar que no exista retaliación.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>8 de 9</b>

- Remitir el caso a instancias externas cuando corresponda.

**7. Registro y reporte.**

Todos los casos se registrarán en:

- Sistema Nacional de Registro de VBG (Decreto 1476 de 2024).
- Sistemas internos de la entidad (con medidas de confidencialidad).
- El reporte será anónimo para fines estadísticos y usado para fortalecer políticas de prevención.

**8. Cierre y evaluación.**

Se levantará un acta de cierre con la persona afectada, posteriormente se realizará evaluación de satisfacción y efectividad de la atención.

El Comité de Convivencia entregará informe semestral de casos y medidas adoptadas (sin datos sensibles).

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN HUMANA		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>	N/A		
<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b>	<b>CÓDIGO:</b>	<b>VERSIÓN:</b>	<b>PÁGINA:</b>
01/10/2025	GTH-PRT08	01	<b>9 de 9</b>

**Ver Ruta de Atención de Violencias Basadas en Género**

