Superintendencia de Notariado y Registro

Política Institucional de Género y Lucha Contra la Discriminación
Proceso Gestión de Talento Humano

SUPERINTENDENCIA
DE NOTARIADO Y REGISTRO

Código: GTH-PI-001	**Versión: 1**	**Fecha: 27/Mar./2026**

MARIANA ISABEL ARTEAGA MEJÍA
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

VIVIANA GUTIÉRREZ MORALES
COORDINADORA GRUPO DE BIENESTAR, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

DIEGO ALEJANDRO MORALES MUÑOZ
KAREN ANDREA CARRILLO BURGOS
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MARZO / 2026

Libertad y Orden

República de Colombia

Ministerio de Justicia y del Derecho

Superintendencia de Notariado y Registro

POLÍTICA

La Superintendencia de Notariado y Registro (SNR) en cumplimiento de su misión constitucional y legal de garantizar la seguridad jurídica y la fe pública, reconoce que la prestación eficaz, transparente y confiable de los servicios notarial, registral, de curadores y operadores catastrales exige entornos laborales dignos, seguros y libres de violencias y discriminación, se compromete a promover la igualdad, el respeto, la dignidad humana y la no discriminación, así como de prevenir, atender y sancionar el acoso sexual, las violencias basadas en género (VBG), la estigmatización y cualquier forma de discriminación, promoviendo la igualdad de género, la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación y la construcción de ambientes laborales seguros y respetuosos, garantizando entornos de trabajo seguros, armónicos y productivos como pilares fundamentales para el cumplimiento de su misión, el fortalecimiento de la confianza ciudadana y la generación de valor público en el marco de un Gobierno social de cambio.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales que orienten la prevención, atención y resolución oportuna de situaciones de acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación y estigmatización en la SNR, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la dignidad humana, y fortaleciendo un talento humano competente, íntegro y comprometido con la generación de valor público.

Objetivos específicos:

a) Sensibilizar y crear conciencia en todas las personas que integran la Superintendencia de Notariado y Registro sobre las conductas y situaciones que constituyen acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación y estigmatización, así como sobre sus impactos en la vida laboral y organizacional.
b) Promover un contexto de trabajo basado en el respeto, la equidad de género, la diversidad y la inclusión, fortaleciendo relaciones laborales armónicas y libres de violencias.
c) Implementar planes, protocolos, rutas de atención y metodologías institucionales que permitan prevenir, atender y hacer seguimiento efectivo a las situaciones de violencia contempladas en la presente Política.
d) Garantizar la atención y resolución oportuna, confidencial y adecuada de las situaciones que constituyan alguna de las formas de violencia descritas en esta Política, de conformidad con la normativa vigente y los principios del debido proceso.

e) Generar entornos laborales positivos, creativos y productivos que contribuyan al bienestar, la motivación y el desempeño del talento humano, en concordancia con la excelencia operacional y la transformación humana promovidas por la entidad.
f) Prevenir y evitar conductas susceptibles de crear ambientes laborales hostiles, intimidantes u ofensivos, mediante acciones permanentes de prevención, formación y control institucional.
g) Ofrecer orientación, acompañamiento y ayuda oportuna y eficaz a las personas que sean víctimas de acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación y/o estigmatización, garantizando la confidencialidad y evitando la revictimización.
h) Garantizar el debido proceso, la imparcialidad y el respeto de los derechos de todas las partes involucradas en las actuaciones derivadas de la aplicación de la presente Política.
i) Crear y fortalecer espacios seguros, accesibles y confiables para la denuncia, el seguimiento y la gestión de los casos, promoviendo la confianza institucional y la protección integral de las personas involucradas.
j) Asegurar que todas las personas que hacen parte de la Superintendencia de Notariado y Registro conozcan, comprendan y se apropien de la presente Política, fomentando la corresponsabilidad en su cumplimiento e implementación.

ALCANCE

La presente Política Institucional de Género y Lucha Contra la Discriminación es de obligatorio cumplimiento y aplica a todas las personas que hacen parte de la Superintendencia de Notariado y Registro, independientemente de su tipo de vinculación, jerarquía o modalidad de trabajo, incluyendo directivos/as, servidores/as públicos, contratistas, pasantes, practicantes, personal temporal, proveedores y cualquier otra persona que interactúe en los espacios institucionales.

MARCO LEGAL

Esta Política se rige bajo diferentes normas nacionales e internacionales, a través de las cuales se dictan medidas de protección de los derechos de las mujeres y de grupos, pueblos originarios y comunidades históricamente estigmatizadas, discriminadas y/o vulneradas.

El Estado Colombiano ha desarrollado un marco normativo que incorpora un enfoque de género, diferencial e interseccional y asimismo, forma parte de políticas y convenciones internacionales que establecen las responsabilidades de las entidades públicas en los ámbitos en los que las mujeres pueden estar en situación de riesgo y/o vulneración de sus derechos humanos y requieren garantías para vivir una vida libre de

violencias; así como el derecho de toda persona de vivir una vida libre de discriminación y estigmatización por motivos de etnia, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, entre otros. A continuación, se relaciona el marco normativo:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Artículos 5,13, 15, 25 y 43 de la Constitución Política de 1991	El Estado reconoce, sin discriminación alguna los derechos inalienables de la persona; la igualdad ante la ley, la protección de derechos, libertades y oportunidades sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo; la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer.
Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (ONU, adoptada en 1948)	Condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género.
Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia mediante las Leyes 54 de 1962 y 22 de 1967	Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina y la no discriminación laboral.
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965	Establece que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
Ley 248 de 1995	Aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
Código Penal expedido mediante la Ley 599 de 2000, artículo 184.1	Establece que el acoso sexual en el trabajo que es el comportamiento que provoca en la víctima «una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante».
Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y tiene como objeto “la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”

CONPES 161 2013-2016	"Política Nacional de Equidad de Género", tiene como objetivo contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación y establece "poner en funcionamiento el plan integral para garantizar a las mujeres el derecho a una vida libre de violencias, que de manera articulada, permita la prevención, la atención integral y diferenciada garantizando el acceso a la justicia, a la salud y a la protección y restitución de los derechos de las mujeres víctimas".
Ley 1752 de 2015	Sanciona penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión definido a partir del decreto 1499 de 2017	Se determinan una serie de lineamientos y buenas prácticas entorno al desarrollo del talento humano y la Integridad de las y los servidores
Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018	Conductas que constituyen acoso sexual.
Sentencia de la Corte Constitucional T-140 de 2021	Obligación de los empleadores de otorgar protección, y prevención de la violencia de género.
Ley 2294 del Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026	Crea el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las VBG y reconoce y declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional.
Objetivo número 5 de Desarrollo Sostenible de la ONU de vigencia 2016, agenda 2030	Establece la igualdad de género como base fundamental para avanzar en la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad general.
Circular 0026 de marzo del 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo	Establece algunos aspectos a tener en cuenta para avanzar en la prevención y atención del acoso laboral y sexual y la violencia basada en género contra las mujeres y las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral
Directiva 01 de 2023 de la Presidencia de la República	Da lineamientos para la creación de protocolos para la prevención, atención y medidas de protección de todas 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; y la participación efectiva de las diferentes instancias de la administración pública.
Ley 2365 de 2024	Adopta 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 y establece prácticas de

	prevención, detección y atención a VBG, precisando que dicha ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política.
Ley 2538 de 2025	Por medio de la cual se aprueba el convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.
Decreto 0405 de 2025	Establece multas por despido de personas víctimas denunciantes de acoso sexual en el contexto laboral.
Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo	Establece que el Comité de Convivencia Laboral (CCL), no es el competente para atender denuncias de acoso sexual ya que éstas no son conciliables.
Código Sustantivo del Trabajo y Ley 2466 de 2025	Con la Ley 2466 de 2025, se adicionan múltiples numerales al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, prohibiendo expresamente prácticas discriminatorias en el trabajo, tales como: discriminación por género, identidad de género diversa o sexualidad; discriminación por embarazo o condiciones de salud y despidos o presiones por motivos de religión, política, etnia o condición personal.

PRINCIPIOS

De acuerdo con 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 del Gobierno de Colombia:

- **Información y accesibilidad** las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- **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.
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

- **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.
- **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- **Entorno libre de violencias:** Creación e implementación de medidas efectivas para que todas las personas que hacen parte de la entidad cuenten con espacios dignos de cara a la prevención de las VBG, la estigmatización, la discriminación y la exclusión.
- **Igualdad:** Representa un valor fundamental e importante para tener una sociedad mejor. Lo que aporta un valor indispensable para todas las personas en el ejercicio de los derechos civiles y políticos y la consecución de una vida digna (derechos económicos, sociales y culturales).
- **Inclusión y equidad:** Este principio busca garantizar que todas las personas sin importar sus características individuales o contexto tengan las mismas oportunidades de participar plenamente en la sociedad.
- **No discriminación:** Hace referencia a la promoción de entornos o espacios en los que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas que componen los multiétnicos y pluriculturales grupos sociales sean reconocidas, valoradas y respetadas.
- **Dignidad:** Hace referencia al valor inherente del ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad; no se trata de una cualidad otorgada por alguien y no depende de ningún tipo de condicionamiento ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.
- **Respeto:** Es uno de los valores fundamentales que el ser humano debe tener siempre presente a la hora de interactuar con las personas de su entorno; es la valoración positiva que se tiene ante alguien o algo, a lo que se considera y se le da reconocimiento y valor social o especial.
- **Confidencialidad:** Es la garantía de que la información personal que sea suministrada será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento anticipado y que será utilizada para los fines pertinentes. Dicha garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a esta información.
- **Garantías de derechos:** Para asegurar la protección de los derechos fundamentales, así como su pleno disfrute y ejercicio.
- **Accesibilidad:** Se identificará las barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, creando medidas para que todas las personas accedan a información precisa y oportuna en igualdad de condiciones.
- **Antirracismo:** Identificación de las estructuras, políticas, creencias e imaginarios que perpetúan el racismo, creando medidas para coadyuvar a la eliminación de prejuicios y estereotipos que acentúan la desigualdad.

ENFOQUES

- **De género:** "Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género".[1]
- **Étnico – racial:** A partir del reconocimiento de la diversidad poblacional y de la adopción de medidas afirmativas en favor de los grupos y pueblos históricamente discriminados (indígenas, gitanos, negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros), mediante la aplicación de principios de igualdad y no discriminación y del reconocimiento, respeto y protección de la diversidad étnica y cultural. Este enfoque "permite hacer visibles las características identitarias y las expresiones culturales de los sujetos colectivos de derechos, leer sus realidades e identificar, las formas de discriminación que contra ellos se han vertido; reconocer formas de exclusión, de impactos y de resistencia, de sanación y de relacionamiento de diversas poblaciones. Se basa, sobre todo, en la visibilización y comprensión; de las formas de existir, convivir al interior entre grupos sociales que no han tenido posiciones hegemónicas a nivel social, cultural, económico y político." (Jurisdicción Especial para la Paz, 2019).
- **Derechos humanos:** A través de éste se aplicarán las normas y estándares establecidos en la legislación internacional y nacional sobre los derechos humanos, teniendo como base la universalidad, inalienabilidad e indivisibilidad, la rendición de cuentas y la participación. El objetivo de éste es analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias. A través de este enfoque se podrá empoderar y sensibilizar a las y los titulares de derechos para la exigencia de éstos y a los garantes de derechos para que den cumplimiento de sus obligaciones.
- **Territorial:** A través de éste se pretende realizar un análisis sistemático de las particularidades de cada territorio, teniendo como base las diferencias culturales que habitan en cada una de las regionales que componen a la entidad.
- **Interseccional:** Por medio de este enfoque se tendrá en cuenta la interacción entre dos o más factores que definen a una persona a fin de reconocer las diferencias específicas que rodean a cada persona, teniendo como base que todas las personas se enfrentan a desafíos particulares que están mediados por su orientación sexual, género, sexo, su identidad étnica, entre otros.

[1] Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, "por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación"

- **Diferencial:** De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) *"el enfoque diferencial es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas"*.
- **Acción sin daño:** "Parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes." Comisión de la Verdad.

RESPONSABILIDADES

1.1. Responsables de la Política Institucional de Género y Lucha Contra la Discriminación

La implementación, cumplimiento, seguimiento y mejora continua de la Política Institucional de Género de la Superintendencia de Notariado y Registro es una responsabilidad compartida, por lo cual se establecen los siguientes responsables:

1.1.1. Alta Dirección de la SNR

- Liderar, respaldar y garantizar la implementación efectiva de la Política.
- Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su ejecución.
- Promover una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación.
- Velar por la articulación de esta Política con la planeación estratégica, la gestión del talento humano y los procesos misionales de la entidad.

1.1.2. Secretaría General / Dirección de Talento Humano

- Coordinar la implementación de la Política.
- Diseñar, ejecutar y evaluar acciones de sensibilización, formación y capacitación en materia de género, acoso sexual, VBG y no discriminación.
- Articular la aplicación de la Política con los planes institucionales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los programas de bienestar laboral.
- Garantizar la divulgación, apropiación y actualización periódica de la Política.
- Apoyar la implementación, seguimiento y evaluación de la Política.
- Conocer, orientar y realizar seguimiento a los casos relacionados con acoso sexual, VBG, discriminación y estigmatización, de acuerdo con las rutas y protocolos establecidos.
- Formular recomendaciones para el fortalecimiento de medidas preventivas y correctivas.

- Promover espacios de diálogo, análisis y mejora continua en materia de igualdad de género.

1.1.3. Jefes, directivos/as y coordinadores/as

- Garantizar la aplicación de la Política en los equipos de trabajo a su cargo.
- Prevenir conductas que puedan generar ambientes hostiles, discriminatorios o violentos.
- Actuar de manera oportuna frente a situaciones que vulneren esta Política y activar el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y las VBG o el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Estigmatización según sea el caso.
- Fomentar un liderazgo respetuoso, inclusivo y ejemplar.

1.1.4. Oficina de Control Interno

- Verificar y evaluar el cumplimiento de la Política.
- Formular recomendaciones para mejorar su implementación y efectividad.
- Incluir el enfoque de género y no discriminación en los procesos de control y auditoría interna, cuando aplique.

1.1.5. Oficina Asesora Jurídica / Control Disciplinario Interno

- Asesorar jurídicamente la aplicación de la Política y los procedimientos derivados de esta.
- Garantizar el respeto del debido proceso y los derechos de las partes involucradas en los casos.
- Adelantar las actuaciones disciplinarias a que haya lugar, conforme a la normativa vigente.

1.1.6. Todas las personas que integran la Superintendencia de Notariado y Registro

Todas las personas servidoras públicas, contratistas, practicantes y demás personas que presten sus servicios a la entidad son responsables de:

- Conocer, cumplir y apropiarse de la Política Institucional de Género.
- Abstenerse de realizar conductas que constituyan acoso sexual, VBG, discriminación o estigmatización.
- Contribuir a la construcción de entornos laborales respetuosos, seguros e inclusivos.
- Informar o denunciar, de manera responsable, las situaciones que vulneren lo dispuesto en la presente Política.

VERSIÓN DE CAMBIOS			
Código:	**Versión:**	**Fecha:**	**Motivo de la actualización:**
GTH-PI-001	1	27/Mar./2026	Política institucional aprobada mediante sesión asincrónica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, llevada a cabo el día 26 de marzo de 2026. La inclusión de este documento es fundamental para fortalecer la gestión institucional en materia de equidad de género, prevención de la discriminación y atención de violencias basadas en género. Su formalización permite garantizar lineamientos claros, promover entornos seguros e inclusivos y asegurar una adecuada implementación y consulta a nivel institucional

ELABORACIÓN Y APROBACIÓN			
ELABORÓ	**APROBÓ**	**REVISIÓN METODOLOGICA**	**Vo. Bo. Oficina Asesora de Planeación**
Diego Alejandro Morales Muñoz Karen Andrea Carrillo Burgos.	Mariana Isabel Arteaga Mejía	Mario Ricardo Méndez Corredor	Nubia Patricia López Méndez
Profesionales Dirección de Talento Humano	Directora de Talento Humano.	Contratista Oficina Asesora de Planeación.	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
Fecha: 27/03/2026	Fecha: 27/03/2026	Fecha: 27/03/2026	Fecha de Aprobación: 27/03/2026