INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y las violencias basadas en género constituyen graves vulneraciones a los derechos humanos que afectan la dignidad, la integridad y el bienestar de las personas, así como el clima laboral y el adecuado funcionamiento de las organizaciones. Estas conductas reproducen relaciones de poder desiguales y generan **entornos** inseguros, discriminatorios y excluyentes.

En atención a ello, el presente **Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y las Violencias Basadas en Género (VBG)** establece los lineamientos y responsabilidades orientados a prevenir, identificar, atender y sancionar de manera oportuna este tipo de situaciones en el ámbito institucional. Asimismo, promueve una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la no discriminación y la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, garantizando una respuesta oportuna, digna e integral desde un enfoque interseccional, diferencial y de género, que promueva entornos laborales seguros, inclusivos y libres discriminación.

OBJETIVO

Orientar la actuación de la entidad ante situaciones de acoso sexual y las VBG en el contexto laboral, estandarizando las acciones de prevención, detección, atención, seguimiento y resolución de determinados hechos o conductas, con el fin de garantizar espacios de trabajo seguros, dignos y libres de discriminación, en cumplimiento de la normatividad vigente y con enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad.

ALCANCE

El presente protocolo 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.

El protocolo será aplicable a las situaciones de acoso sexual y violencias basadas en género que ocurran:

a) En las instalaciones físicas de la entidad.
b) En el desarrollo de actividades laborales, académicas o institucionales, presenciales o virtuales.
c) En eventos, comisiones, capacitaciones, viajes o espacios relacionados con la actividad institucional.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

d) A través de medios digitales, plataformas tecnológicas o redes de comunicación vinculadas al ejercicio de funciones institucionales

SIGLAS

- **VBG:** Violencias Basadas en Género
- **API:** Atención Psicológica Inmediata
- **GSST:** Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **CCL:** Comité de Convivencia Laboral
- **OCID:** Oficina de Control Interno Disciplinario
- **DTH:** Dirección de Talento Humano

GLOSARIO

Acoso sexual: ¨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. Ley 2365 de 2024, Congreso de la República.
Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Ministerio de justicia de Colombia. Ley 1257 de 2008, ARTICULO 3.
Derechos de las víctimas: Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor o agresora, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. Ley 2365 de 2024, ARTICULO 5.
Derechos de las personas investigadas: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. Ley 2365 de 2024, ARTICULO 6. Congreso de la República.
Género: Conjunto de roles, comportamientos y atributos construidos social y culturalmente que una sociedad asigna a las personas según su sexo.
Perspectiva de género: Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos, a través de ésta se cuestionan los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

Sexo (masculino o femenino): Es una característica biológica y fisiológica que define al hombre y a la mujer y que se asigna al nacer según los genitales y cromosomas, éste se registra en el certificado de nacimiento.

Identidad de género: Es independiente del sexo con el que se nació y de la orientación sexual; es el concepto que tiene cada persona de sí misma como ser asexual y se relaciona con la forma en como cada persona vive y siente su cuerpo desde la experiencia personal y cómo se lleva al ámbito público.

Orientación sexual: De acuerdo con Profamilia se define como orientaciones sexuales al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que ésta no define hacía quiénes nos sentimos atraídos. Existen diversos tipos de orientaciones sexuales, las principales son:

- **Heterosexuales:** Hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo opuesto.
- **Homosexuales:** Hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo. Popularmente se emplean los términos “gay” para el hombre y “lesbiana” para la mujer.
- **Bisexuales:** hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo y o del sexo contrario.
- **Pansexuales:** Hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación o roles sexuales.
- **Asexuales:** hace referencia a las personas que no experimentan atracción sexual y/o no desean contacto sexual, total o parcialmente. Pueden relacionarse afectiva y románticamente y no implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.
- **Demisexuales:** hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente solo hacia alguien con quien que han formado un vínculo o conexión emocional.

Violencias basadas en género (VBG): hace referencia a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas debido a su género que tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y los entornos patriarcales, de acuerdo con la ONU, existen 4 tipos:

- **Violencia física:** Consiste en causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- **Violencia sexual:** "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¨- Ministerio de justicia de Colombia. Ley 1257 de 2008, ARTICULO 2.
- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- **Violencia económica:** Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

Igualdad de género: Significa que todas las personas sin distinción puedan gozar por igual de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones (UNICEF).
Sexismo: Discriminación sexual o discriminación de género, se refiere a las condiciones o actitudes que acentúan estereotipos de roles sociales establecidos en las diferencias sexuales.
Homofobia: De acuerdo con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ésta corresponde al rechazo contante de personas heterosexuales a personas que tienen una orientación sexual diversa; puede manifestarse de varias formas, tales como la invisibilización o crímenes de odio hacia las personas de la comunidad LGBTIQ+.
Discriminación: Es un comportamiento social de un trato desigual hacia una persona o grupo de personas, el cual se da por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de orientación sexual, entre otros.
Estereotipos de género: son las creencias fijas, normalizadas y naturalizadas culturalmente acerca de cómo deben ser hombres y mujeres en una sociedad dada.

MARCO LEGAL

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:

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

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

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

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 y discriminación por embarazo o condiciones de salud.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

ACCIONES PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VBG

El objetivo principal de las acciones de prevención es sensibilizar a las y los servidores públicos y contratistas de la SNR sobre la necesidad de construir y preservar espacios seguros, respetuosos y libres de violencia:

- **Difusión:** Divulgar el contenido del presente protocolo, a través de campañas pedagógicas y comunicativas destacando el alcance, la gravedad y las consecuencias legales y disciplinarias del acoso sexual dentro de la entidad.
- **Sensibilización y formación:** Generar espacios periódicos de capacitación – a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocados en la reflexión sobre los roles y conductas sexistas, los estereotipos de género, las implicaciones del acoso sexual y los procedimientos establecidos en el protocolo para su prevención y atención.
- **Seguimiento y control:** Implementar mecanismos de alerta que permitan identificar de forma temprana posibles señales de acoso, como comentarios de índole sexual, bromas ofensivas, actitudes hostiles, aislamiento laboral, disminución del rendimiento o comportamientos ansiosos.
- La participación en los espacios de formación y diálogo promovidos por la entidad será clave para fortalecer la cultura institucional del respeto y la inclusión.

ACCIONES FRENTE A LA ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS PERSONAS QUE DENUNCIAN

La SNR garantizará la protección efectiva de las personas que presenten quejas o denuncias relacionadas con acoso sexual o VBG, así como de aquellas personas que, en calidad de testigos o terceros, pongan en conocimiento hechos que puedan constituir este tipo de conductas.

En aplicación de los principios de debida diligencia, confidencialidad, no revictimización y garantía de no represalias, la entidad adoptará de manera inmediata las medidas administrativas y laborales necesarias para prevenir cualquier forma de intimidación, presión, retaliación o trato adverso contra las personas denunciantes o quienes participen en el proceso de atención e investigación.

Estas medidas podrán incluir, entre otras, la separación temporal entre la persona denunciante y la persona investigada, la reorganización de funciones, cambios de horario o lugar de trabajo, la implementación de modalidades de trabajo remoto, o cualquier otra acción proporcional orientada a proteger la integridad física, psicológica y laboral de la persona denunciante.

Adicionalmente, la entidad adoptará medidas preventivas orientadas a garantizar condiciones seguras durante el desarrollo del proceso, así como el acompañamiento integral a la persona denunciante. En este marco, se facilitará el acceso a orientación y apoyo psicosocial, así como a asesoría jurídica sobre las rutas

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

institucionales y judiciales disponibles, con el fin de fortalecer el ejercicio de sus derechos, prevenir la revictimización y brindar las herramientas necesarias para una atención adecuada y oportuna.

En ningún caso, la presentación de una queja o denuncia podrá generar consecuencias negativas en la situación laboral o contractual de la persona denunciante. Cualquier acto de represalia será objeto de las actuaciones disciplinarias correspondientes para el personal de planta o el reporte a las instancias competentes cuando se trate de contratistas, pasantes, judicantes y proveedores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

Las víctimas o terceros/as que tengan conocimiento sobre el hecho denunciado, tendrán derecho a ser protegidas de las posibles retaliaciones por imponer la queja y dar a conocer los hechos de acoso (en caso de que la víctima así lo solicite), para ello, accederán a las garantías contenidas en la Ley 2365 de 2024:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica.
- Solicitar traslado del área de trabajo.
- Obtener permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador/a o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Según el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual “está íntimamente ligado con el poder y con frecuencia se lleva a cabo en sociedades que tratan a las/os trabajadoras/es como objetos; el acoso sexual es un comportamiento inaceptable e injustificable que conlleva conductas de naturaleza sexual no deseadas y que crean un ambiente hostil u ofensivo en el entorno personal y profesional de una persona; a menudo está relacionado con el abuso de poder y sus conductas se ven reflejadas en acciones que vulneran los derechos de las personas que son víctimas de esta forma de violencia y se pueden catalogar en:

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- Insinuaciones sexuales inapropiadas.
- Solicitud de favores sexuales.
- Comentarios sexuales sobre la ropa que viste una persona.
- Tocamientos, abrazos, besos o caricias no deseadas.
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual de la persona.
- Amenazas directas o indirectas para una actividad sexual no deseada.
- Insultos por no cumplir con peticiones sexuales.
- Hostigamiento con palabras soeces.
- Invitaciones constantes no deseadas.
- Piropos vulgares que se hacen pasar por chistosos.
- Miradas lascivas, concupiscentes y hostiles entre otras.

Tipos de acoso:

- Acoso por cuestión de género: Se refiere a comportamientos y comentarios que buscan insultar y degradar a las mujeres como grupo, sin necesariamente tener como objetivo ganar favores sexuales.
- Chantaje sexual: Este tipo de acoso implica que una persona con autoridad, como un superior jerárquico, o alguna otra persona que pueda influir en el ámbito y las condiciones laborales de la persona acosada, exigiendo favores sexuales a cambio de beneficios laborales o la conservación del empleo.
- Acoso sexual generador de un ambiente hostil: En este caso, la conducta sexual no deseada crea un ambiente laboral o social caracterizado por la intimidación y la amenaza, lo que afecta la capacidad de la víctima para participar en el entorno laboral, generando consecuencias negativas, en este tipo de acoso, los acosadores o acosadoras pueden ser compañeros o compañeras de trabajo o superiores como jefes, coordinadores, supervisores entre otros (jerárquicos) o no, así como terceros relacionados con la entidad. El acoso sexual es inaceptable y puede tener graves consecuencias para las víctimas y los perpetradores; por lo que es fundamental promover entornos laborales seguros que prevengan esta problemática que vulnera los derechos humanos y promuevan la dignidad, el buen trato y el respeto de todas las personas. El acoso sexual también puede manifestarse en diversas formas:

a. Acoso sexual físico:

- Masajear alrededor del cuello o los hombros.
- Tocar la ropa, el pelo o el cuerpo de una persona sin su consentimiento.
- Abrazar, apretar, besar, dar palmadas, acariciar o frotarse con otra persona.
- Tocarse o frotarse a uno mismo de manera sexual delante de otra persona.
- Expresar miradas lascivas o gestos con connotación sexual.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- Mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos.
- Utilizar medios como cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de naturaleza sexual.

b. Acoso sexual verbal:

- Referirse a otra persona con calificativos inadecuados.
- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales acerca del cuerpo de la otra persona.
- Hacer comentarios frente al sexo de la otra persona.
- Hacer chistes o contar historias de índole sexual.
- Preguntar sobre preferencias o historia sexual de la otra persona.
- Hacer preguntas personales acerca de la vida sexual de la otra persona.
- Realizar gestos sexualmente sugestivos, como guiños, aullidos y relamerse los labios.
- Hacer comentarios sexuales acerca de la ropa, el cuerpo o apariencia de la otra persona.
- Hacer invitaciones inapropiadas, aun cuando la otra persona ha dicho que no está interesado en repetidas ocasiones.
- Mentir o difundir rumores acerca de la vida sexual de otra persona.
- Amenazas y sobornos directos o indirectos con el ánimo de lograr una actividad sexual no deseada.
- Insultos.

c. Acoso sexual no verbal:

- Hacer regalos no deseados.
- Realizar gestos sexuales utilizando las manos o el cuerpo con movimientos sexualizados e inadecuados.
- Guiñar el ojo, lanzar besos y lamerse los labios mientras mira a la persona.
- Mirar de una manera ofensiva, por ejemplo, el pecho de una mujer o los glúteos de otra persona.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Esta conducta puede tener graves consecuencias para las víctimas, los perpetradores y en general para la entidad, por lo que es fundamental promover entornos seguros y respetuosos en la sociedad; y en el lugar de trabajo para prevenir este problema, dichas consecuencias pueden ser:

a. Impacto en la salud mental y emocional:

- Ansiedad.
- Depresión.
- Estrés postraumático.
- Pérdida de autoestima.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- Insomnio.
- Aislamiento.
- Perdida del interés.

b. Problemas de salud física:
- Dolores físicos relacionados con el estrés.
- Problemas gastrointestinales.
- Dolores de cabeza crónicos.

c. **Desempeño laboral afectado:**
- Disminución de la productividad.
- Distracción en el trabajo.
- Ausentismo laboral.
- Pérdida de interés en las tareas laborales.

d. Ambiente laboral hostil:
- Deterioro del clima laboral.
- Desconfianza entre colegas.
- Reducción de la moral y la satisfacción laboral.
- Enemistades.

e. Reputación de la entidad:
- Daño a la imagen y reputación de la entidad.
- Posibles consecuencias legales y financieras.

f. Retraso en el desarrollo profesional:
- Obstáculos para el avance profesional de las víctimas.
- Limitaciones en oportunidades de capacitación y promoción.

g. Costos legales:
- La entidad puede enfrentar demandas legales y enfrentar sanciones económicas.
- Gastos relacionados con abogados y procesos legales

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

De acuerdo con el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019) “el acoso por razón de sexo o acoso sexista se

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora”, siendo algunos ejemplos:

- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Pedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otras) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL

Se refiere a cualquier acto de violencia, acoso o discriminación que se produce en el lugar de trabajo debido a la identidad de género, orientación sexual o el sexo de una persona. Este tipo de violencia afecta mayormente a las mujeres, pero también puede impactar a personas LGBTIQ+ y a cualquier persona cuyo género no disida de la heteronormatividad. Algunas manifestaciones son:

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- **Discriminación salarial y oportunidades:** Las mujeres y otras personas con identidades de género no dominantes suelen recibir salarios más bajos que sus compañeros hombres, incluso cuando realizan el mismo trabajo. Además, las oportunidades de ascenso y liderazgo a menudo se ven limitadas debido a prejuicios relacionados con el género.
- **Micromachismos y sexismo:** En muchos entornos laborales, especialmente en sectores masculinizados, se reproducen actitudes y comentarios sexistas. Esto incluye la minimización de las ideas y logros de las mujeres o diversidades sexuales, la asignación de tareas de menor valor, o incluso el cuestionamiento constante de su capacidad profesional.
- **Violencia psicológica:** Se expresa en intimidaciones, humillaciones o la creación de un ambiente laboral tóxico, donde se pone en duda la competencia de una persona debido a su género, identidad de género u orientación sexual, (por ejemplo: humillaciones, gritos o insultos relacionados con el género, invisibilización de ideas o logros por parte de mujeres o diversidades sexuales, aislamiento o exclusión sistemática de espacios de decisión, microagresiones constantes ("explicaciones innecesarias", interrupciones frecuentes, entre otras)).
- **Violencia económica o patrimonial:** En algunos casos, las personas pueden ser objeto de violencia económica en su trabajo, donde se les niega el acceso a recursos necesarios para desempeñar sus labores de manera eficiente o se les obliga a realizar tareas adicionales sin compensación. Esto también puede implicar la negación de ascensos o aumentos salariales por el simple hecho de ser mujeres o personas con identidades de género diversas o el no pago de licencias correspondientes (por maternidad, cuidado, entre otros); castigo o despido por embarazo, maternidad o situaciones vinculadas al rol de cuidado.
- **Desigualdad en el acceso a roles de liderazgo:** Las mujeres y las personas trans y no binarias siguen siendo subrepresentadas en roles de liderazgo y toma de decisiones, lo que refuerza las estructuras de poder patriarcales y limita el acceso a recursos y visibilidad en el ámbito laboral.
- **Violencia sexual: acoso sexual:** Contacto físico no consentido y/o solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales (acceso a puestos, aumentos, entre otros).
- **Violencia simbólica:** Uso de lenguaje sexista o discriminatorio en correos, reuniones o documentos; asignación de roles tradicionales de género (por ejemplo, esperar que una mujer se encargue de servir el café o tomar notas); difusión de estereotipos que refuerzan la desigualdad de género.
- **Violencia institucional:** Falta de canales adecuados para denunciar situaciones de violencia; inacción o encubrimiento por parte de la entidad o superiores jerárquicos; reglamentos internos que desincentivan la denuncia o protegen al agresor o agresora.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, las víctimas tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, a la confidencialidad, a la libertad de expresión, a la atención integral en salud, al acceso efectivo a la justicia, a la reparación, a la no repetición, a la no revictimización, a la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones y a la no confrontación con su agresor o agresora.

Así mismo, tienen derecho a que la queja que interpongan no afecte su estabilidad laboral o contractual, a ser escuchadas de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género y a no ser revictimizadas mediante juicios de valor por lo sucedido.

También tienen derecho a ser atendidas por personas formadas en derechos humanos, enfoque diferencial y de género y a recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal (según sean sus necesidades) y a decidir voluntariamente si quieren y pueden ser confrontadas con el agresor o agresora en cualquier espacio de atención en los procedimientos administrativos, judiciales o de cualquier naturaleza.

Finalmente, en caso de que sea necesario, las víctimas tendrán derecho a dar su consentimiento informado para la realización de exámenes médicos-legales en los casos de violencia sexual, así como a escoger el sexo del facultativo para la práctica de éstos.

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

Por otra parte, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1952 de 2019, régimen aplicable a las y los servidores y las y los ex servidores públicos, se debe garantizar para estos el debido proceso, derecho a la defensa, legalidad y presunción de inocencia, además de las garantías expresamente contenidas en los artículos 110 y 112.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O VBG Y PARA LAS PERSONAS TERCERAS QUE PONGAN EN CONOCIMIENTO LA QUEJA

Las víctimas o terceros/as que tengan conocimiento sobre el hecho denunciado, tendrán derecho a ser protegidas de las posibles retaliaciones por imponer la queja y dar a conocer los hechos de acoso (en caso de que la víctima así lo solicite), para ello, accederán a las garantías contenidas en la Ley 2365 de 2024:

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica.
- Solicitar traslado del área de trabajo.
- Obtener permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador/a o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Así mismo, durante todo el proceso de investigación, la SNR deberá prevenir cualquier forma de represalia, trato adverso o efecto negativo contra las personas que presenten quejas o denuncias por acoso sexual o VBG. En caso de comprobarse la existencia de dichas represalias, la entidad deberá garantizar la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

Entre las medidas de protección que pueden implementarse se encuentran:

- La reorganización del tiempo de trabajo.
- Cambios de horario o desplazamientos.
- La separación entre la persona denunciante y la denunciada durante el tiempo que dure el procedimiento.
- Cualquier otro mecanismo proporcional a la gravedad de la situación reportada.

En los casos en los que la o el presunto agresor sea un funcionario o funcionaria de mayor rango que la persona afectada, o cuando sea precisamente quien tiene la facultad para adoptar las medidas de protección mencionadas, el caso deberá ser puesto en conocimiento de la persona superior jerárquica inmediata, quien deberá revisar la necesidad de adoptar otras medidas, garantizando en todo momento la seguridad, confidencialidad y protección de los derechos de la persona afectada.

Si no es posible adelantar esta actuación dentro de la entidad, se deberá, de manera inmediata, remitir el caso a las instancias competentes de investigación y sanción, con el fin de salvaguardar los intereses y la integridad de la víctima.

Por otro lado, se deberá tener en cuenta que la persona denunciada tiene derecho a:

- Ejercer su defensa.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- Ser considerada inocente mientras no se demuestre lo contrario.
- Recibir una comunicación previa y detallada sobre la queja o denuncia interpuesta en su contra.
- Ser investigado o investigada conforme a las normas preexistentes

Sin embargo, esta notificación deberá realizarse en un momento distinto al de la recepción inicial de la queja por parte de la víctima, de manera que se evite cualquier riesgo de confrontación, presión o revictimización.

LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN PSICOSOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O VBG

Una vez recibida la queja debe generarse un espacio de asesoría en el que se informe a la víctima sobre las acciones que se adelantarán y los derechos que le asisten. Este espacio contempla tres momentos clave:

a) La caracterización de la víctima;

b) el abordaje (entendido como la interacción directa con la persona a asesorar o entrevistar) y

c) el registro del caso.

A continuación, se detallan las recomendaciones para cada uno de estos momentos:

a) CARACTERIZACIÓN DE LAS VÍCTIMAS

La caracterización es una herramienta útil para identificar los enfoques diferenciales que deben aplicarse durante el proceso de asesoría, así como para la integración de un enfoque interseccional. En la medida de lo posible, es recomendable indagar sobre ciertas características de la persona afectada a fin de realizar los ajustes necesarios en la atención:

Caracterización	Criterios para tener en cuenta
Edad	Ajustar el lenguaje para que sea claro, sencillo y comprensible. Asimismo, se debe priorizar la atención a personas mayores de edad que no puedan someterse a largos periodos de espera.
Nivel educativo	Adaptar el lenguaje Adaptar el lenguaje según el nivel educativo de la persona, garantizando una comprensión adecuada de la información suministrada

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

Identidad de género	Dirigirse a la víctima conforme a su identidad de género, utilizando siempre su nombre identitario, incluso si éste difiere del registrado en sus documentos de identidad. En caso de duda, se debe preguntar cómo prefiere ser llamada/o/e, asegurando que el trato sea coherente y respetuoso en todo momento. Además, es fundamental reconocer que el sexo, la orientación sexual o la identidad de género pueden estar directamente relacionados con la ocurrencia de los hechos victimizantes y con sus impactos diferenciados. A partir de este momento, el enfoque de género debe ser incorporado como eje transversal en el análisis del caso.
Etnia	Considerar que el acoso sexual puede tener consecuencias e impactos que se relacionan con la pertenencia étnica de la persona afectada.
Capacidades diferentes	Abordar las capacidades diferentes desde un enfoque social, reconociendo las barreras estructurales que pueden estar presentes en el proceso de atención y suprimiendo el capacitismo en el trato.

b) ABORDAJE DE LAS VÍCTIMAS

Durante el abordaje es esencial mantener una comunicación clara, fluida y respetuosa. Deben evitarse comportamientos paternalistas, maternalistas, actitudes compasivas o cualquier otra conducta que pueda resultar **revictimizante**.

c) REGISTRO DEL CASO

En esta etapa, es fundamental dejar constancia escrita de los elementos identificados en relación con la caracterización de la víctima, los hechos victimizantes, sus impactos diferenciados y cualquier otro aspecto relevante para el análisis del caso.

Asimismo, se debe entregar a la víctima una copia de la queja o del registro del caso recibido junto con los datos de contacto de la persona encargada del proceso, en caso de que se requiera información adicional.

Es importante aclarar que en ningún caso la queja presentada quedará registrada en la hoja de vida de la persona afectada, incluso si el hecho no llega a demostrarse en las instancias competentes encargadas de la investigación y sanción.

Durante esta etapa también se deben documentar las condiciones personales, laborales o contextuales que podrían generar una eventual retractación por parte de la víctima. Por ejemplo, se debe dejar constancia de factores como la existencia de una relación de subordinación con la o el presunto agresor, la presencia de amenazas o el temor a posibles represalias que puedan afectar su situación laboral.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

El registro de estas condiciones permitirá, en el desarrollo del acompañamiento, implementar las acciones necesarias para que la víctima se sienta respaldada, segura y protegida, garantizando así su participación durante todo el proceso.

RUTA DE ATENCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual o de VBG dentro de la SNR, podrá poner este hecho en conocimiento de la entidad a través del correo electrónico violencia.cero@supernotariado.gov.co De igual manera, si la persona afectada así lo desea, podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia formal. En estos casos, el personal delegado al interior de la SNR podrá colaborar brindando la información disponible que pueda ser útil para el proceso, en cualquiera de los casos la victima podrá relatar las conductas de las que fue o está siendo objeto, identificando en la medida de lo posible a la persona presuntamente responsable, indicando su nombre y el cargo que desempeña, así como **aportar**, -si las tuviese-, pruebas o elementos que respalden su declaración. En ningún caso estará obligada a revelar aspectos de su intimidad ni a entregar detalles que considere irrelevantes o incómodos para su relato.

1. **Recepción de la queja o denuncia** *(3 días hábiles)*

La persona afectada podrá presentar la queja a través de violencia.cero@supernotariado.gov.co

- Recepción formal de la denuncia.
- Registro confidencial del caso.
- Activación de la ruta institucional de acompañamiento.

2. **Contacto inicial y orientación a la persona denunciante** *(3 días hábiles posteriores a la recepción de la queja)*

Una vez registrada la queja, el equipo de Bienestar API realizará contacto con la persona denunciante para:

- Brindar orientación sobre la ruta institucional.
- Informar sus derechos y garantías dentro del proceso.
- Identificar necesidades inmediatas de protección o acompañamiento

3. **Activación del acompañamiento psicosocial, pedagógico y jurídico** *(3 días hábiles después del contacto inicial).* De acuerdo con las necesidades identificadas, se podrá activar:

- Acompañamiento psicosocial
- Orientación jurídica sobre las rutas administrativas, disciplinarias o judiciales.
- Orientación sobre medidas de prevención y protección institucional.
- Acciones pedagógicas

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

4. **Evaluación de medidas preventivas o de protección** *(5 días hábiles después de la activación de la ruta).* La entidad evaluará la adopción de medidas preventivas para evitar riesgos o afectaciones adicionales a la persona denunciante. Estas medidas podrán incluir:

- Separación temporal de espacios laborales.
- Ajustes en funciones o dinámicas de trabajo.
- Medidas para garantizar la seguridad y bienestar de la persona denunciante.
- Acciones pedagógicas, según los requerimientos de la persona denunciante.

5. **Remisión a instancias competentes** (*hasta 10 días hábiles después de recibida la queja).*
Responsable: DTH y la OCDI

Cuando los hechos denunciados puedan constituir faltas disciplinarias o vulneraciones de derechos, el caso será remitido a las instancias correspondientes para el inicio de las actuaciones que haya lugar.

6. **Seguimiento a la persona denunciante** *(API evaluará la periodicidad de la atención mientras el caso se encuentre activo)* Durante el proceso, API realizará seguimiento periódico para:

- Verificar el bienestar de la persona denunciante.
- Identificar nuevas necesidades de acompañamiento.
- Evaluar la efectividad de las medidas adoptadas.

7. **Cierre del acompañamiento institucional. Responsable:** API y Talento Humano. El proceso de acompañamiento se cerrará cuando:

- Se hayan adoptado las medidas institucionales correspondientes.
- La persona denunciante manifieste no requerir más acompañamiento.
- El caso haya sido remitido y se encuentre en trámite en otra instancia competente.

Las personas delegadas para la recepción de estos casos deberán garantizar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro, asegurando la confidencialidad de la información y evitando emitir juicios personales o valoraciones anticipadas sobre los hechos reportados. Su actuación se regirá por los siguientes lineamientos:

- Garantizar la confidencialidad y la seguridad de la persona afectada, tratando toda manifestación o documento con absoluta reserva.
- Abstenerse de emitir juicios personales, minimizar lo ocurrido, justificar las conductas denunciadas o mostrar desinterés frente a los hechos expuestos.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- Entender que la persona afectada puede sentir temor, angustia o desconfianza al hablar de lo ocurrido, por lo que no debe ser presionada para ofrecer detalles innecesarios ni para señalar responsables si no lo desea.
- Comprender que la víctima puede experimentar sentimientos de culpa, miedo a represalias o temor al rechazo social o laboral por parte de sus compañeros/as.
- En caso de que la denuncia se realice de forma verbal, ésta deberá ser documentada por escrito, procurando que la persona afectada pueda hacer un relato amplio, voluntario y espontáneo de lo sucedido, para lo cual puede hacerse uso de herramientas tecnológicas para la grabación del contenido, garantizando la autenticidad del relato.
- La queja también podrá ser presentada por una tercera persona. En estos casos, antes de establecer contacto con la víctima, deberá verificarse si es su voluntad exponer o no el contexto de los hechos y continuar con el proceso de atención, respetando en todo momento su autonomía, privacidad y decisión.
- Durante el abordaje es esencial mantener una comunicación clara, fluida y respetuosa. Deben evitarse comportamientos paternalistas, maternalistas, actitudes compasivas o cualquier otra conducta que pueda resultar **revictimizante**.
- Desde este momento, se deben excluir **prejuicios o estereotipos de género**, como suponer que la víctima provocó los hechos, que está exagerando, o que está mintiendo. Igualmente, se debe evitar que la persona repita lo sucedido, especialmente si ya ha sido relatado. Es apropiado, por ejemplo, manifestar que se ha leído la queja, que se conocen los hechos y que no es necesario volver sobre ellos.
- También deben evitarse preguntas que puedan hacer sentir culpable a la víctima o que indaguen innecesariamente sobre su vida personal, comportamientos o experiencias pasadas similares.
- Para este espacio también es necesario prever la necesidad de contar con el apoyo psicosocial de API en casos de llanto incontrolable, o cualquier reacción emocional que pueda requerirlo.

Estos lineamientos buscan asegurar una atención respetuosa, empática y libre de revictimización, en concordancia con los principios de dignidad, confidencialidad y enfoque diferencial establecidos en este protocolo.

DESIGNACIÓN DEL EQUIPO PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y VBG

El Director de Talento Humano designará al equipo que atendera la ruta de atención institucional mediante comunicación formal. El equipo delegado estará integrado, como mínimo, por personal de:

- DTH
- Grupo de Bienestar

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- GSST
- OCDI (cuando sea el caso)

Las personas designadas deberán contar con formación o capacitación en derechos humanos, enfoque de género, prevención de VBG, manejo de información sensible y prevención de la revictimización; y actuarán bajo los principios de confidencialidad, debida diligencia, imparcialidad y respeto por la dignidad de las personas involucradas.

Cuando exista conflicto de interés, relación de subordinación directa, vínculo personal o cualquier circunstancia que pueda afectar la imparcialidad en la atención del caso, la persona delegada deberá declararse impedida y el caso será asignado a otra persona del equipo designado.

El personal delegado tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Recibir y registrar las quejas o denuncias presentadas a través de los canales institucionales.
- Brindar orientación inicial a la persona denunciante sobre la ruta de atención y sus derechos.
- Activar el acompañamiento psicosocial y la orientación jurídica cuando sea necesario.
- Coordinar con las dependencias competentes la adopción de medidas preventivas o de protección.
- Realizar seguimiento al bienestar de la persona denunciante mientras el caso se encuentre activo.
- Articular la remisión del caso a las instancias competentes cuando corresponda.

ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN

Como parte del abordaje establecido en esta ruta de atención, las personas víctimas de acoso sexual o VBG tienen derecho a recibir información clara y oportuna sobre las instancias legales encargadas de conocer su queja, así como a ser orientadas en relación con la atención en salud, la asesoría jurídica y la posibilidad de contar con representación legal.

La persona que reciba la queja deberá remitir el caso a la OCID para iniciar la correspondiente investigación disciplinaria. Asimismo, (en los casos en los que haya violencia sexual), deberá informar a la víctima que, por tratarse de una situación no conciliable, es necesario avisar a las autoridades competentes para que se active la investigación penal correspondiente.

Una vez revisado el caso, deberán adoptarse las medidas pertinentes para atender los posibles riesgos psicosociales y de seguridad en el trabajo asociados a la violencia sexual, teniendo en cuenta que:

- El caso no podrá ser conocido por el Comité de Convivencia Laboral.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

- No procede la conciliación ni el arreglo directo con la o el presunto agresor.

En caso de que la víctima manifieste expresamente su renuencia a interponer denuncia ante la Fiscalía, se recomienda brindarle orientación que le permita acceder a acompañamiento psicosocial y jurídico con el fin de que conozca plenamente sus derechos y las garantías que ofrece el sistema de justicia para la protección de víctimas de violencias sexuales.

Si la queja es presentada directamente ante la OCID, ésta deberá adelantar la correspondiente actuación disciplinaria de conformidad con los parámetros establecidos en la Ley 1952 del 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021) y las demás normas que le reglamenten, con plena observancia delmarco internacional de derechos humanos que establece estándares específicos para la investigación de hechos de violencia sexual. De igual manera, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional han insistido en la necesidad de incorporar el enfoque de género en todas las actuaciones judiciales y administrativas.

Para garantizar una atención integral, la OCID deberá remitir a la persona afectada a API, la cual, en concordancia con los lineamientos de la Política de Género y Lucha Contra la Discriminación y del presente protocolo, está debidamente capacitada para el abordaje de este tipo de situaciones.

PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA POR PARTE DE UN TERCERO O TERCERA

Todos los servidores y servidoras públicas y contratistas que tengan conocimiento de hechos que puedan constituir acoso sexual o VBG tienen el deber de ponerlos en conocimiento de la dependencia encargada de recibir este tipo de quejas. Esta obligación aplica de manera especial para quienes ejercen funciones de dirección o supervisión.

En ese sentido, quienes ostenten dichos cargos y reciban una queja, información o sospecha sobre un posible caso de acoso sexual o VBG o que hayan observado comportamientos que podrían configurar estas formas de violencia, tienen la obligación de reportar lo conocido o sospechado a fin de que la persona posiblemente afectada reciba la orientación adecuada.

Cuando el hecho es conocido a través de una tercera persona, ésta deberá hacer lo posible por contactar a la persona afectada con el fin de:

- Ofrecerle orientación sobre el ejercicio de sus derechos.
- Informarle sobre el contenido de este protocolo y los mecanismos de protección disponibles.
- Garantizar la confidencialidad de la información compartida.
- Actuar conforme a los principios de respeto, no revictimización y enfoque de género establecidos en este protocolo.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

CANALES DE REMISIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL

El acoso sexual y la violencia laboral son conductas sancionadas por la ley penal. En calidad de víctimas de violencia sexual, las personas tienen derecho a acceder a diferentes canales de atención; también pueden acudir a:

a) ATENCIÓN EN SALUD

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a ser recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

Sobre la atención en salud a través del Protocolo de Atención en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, la Corte Constitucional señaló en la Sentencia C-754 de 2015 que resulta obligatorio para todas las IPS del país, pues no solo busca garantizar reparación para la víctima sino garantizar la atención en salud conforme el alcance de este derecho fundamental.

Finalmente, En la SNR, las personas víctimas de acoso sexual que consideren que su salud física y mental ha sido afectada, podrán, bajo su consentimiento explícito y firmado, solicitar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) el análisis para fines pertinentes. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar el acceso a los programas de prevención y promoción y posibles medidas de protección.

b) ACOMPAÑAMIENTO Y REPRESENTACIÓN LEGAL

Para el acompañamiento legal el Estado colombiano en el Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública, de la

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

Defensoría del Pueblo. Para esto, la víctima podrá ser orientada por la SNR para que acuda a la defensoría regional y pueda ser representada en el proceso penal.

c) DENUNCIA ANTE LA JURISDICCIÓN ORDINARIA

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a que se inicie una investigación por los hechos ocurridos. Para ello, pueden acudir a:

- CAIVAS (Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual),
- Unidades de Reacción Inmediata (URI),
- O a las salas de atención al usuario o recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación (este trámite puede ser presencial o virtual a través de: https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario)

La denuncia puede interponerse directamente por la víctima, quien podrá participar en todas las etapas del proceso penal, de manera independiente a la actuación de la Fiscalía General de la Nación.

Durante todo el proceso, tanto las personas investigadoras como las y los fiscales deberán aplicar las orientaciones establecidas en el Protocolo de Investigación y Judicialización de la Violencia Sexual, adoptado mediante la Resolución 1774 de 2016 de la Fiscalía General de la Nación.

LINEAMIENTOS EN CASO DE UNA POSIBLE RETRACTACCIÓN DE LA VÍCTIMA

En los casos en que la víctima decida retractarse de lo manifestado respecto a hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, la persona encargada o delegada para el acompañamiento deberá indagar, -con respeto y sin coacción-, por las razones que motivan dicha retractación. Esta actuación busca identificar si la persona está siendo objeto de presiones externas, amenazas o manipulaciones que la lleven a negar lo previamente relatado.

Es posible que la o el presunto agresor o agresora haya ejercido amenazas directas, ofrecido beneficios o incentivos, o que existan temores fundados relacionados con posibles represalias laborales, personales o sociales. Ante tales circunstancias, es fundamental que la víctima sea orientada y canalizada hacia atención jurídica y psicosocial, con el fin de superar las dificultades que hayan motivado la retractación.

Asimismo, deberán adoptarse o reforzarse las medidas de protección previstas en este protocolo, garantizando la seguridad e integridad de la persona afectada, así como el respeto pleno de sus derechos.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

En materia disciplinaria, la retractación del quejoso/a en calidad de víctima no es óbice para que finalice la investigación, por lo que el operador disciplinario tiene la obligación de llegar a la verdad material de los hechos investigados. Por otra parte, en caso de demostrase que el hecho denunciado es falso, habrá lugar a dar aplicación al procedimiento establecido en la Ley 1952 de 2019 frente a las quejas temerarias.

ACCIONES SANCIONATORIAS FRENTE A CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Como guía para las sanciones en conductas de acoso sexual, en la Sentencia T- 590 de 2017 la Corte Constitucional señala algunos de los puntos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dispuesto para las investigaciones que versen sobre casos de violencia sexual. En términos generales, la Corte indica que la investigación:

- Debe ser oportuna, para evitar que el tiempo atente contra la averiguación de la verdad y para adoptar medidas de protección eficaces.
- Debe ser exhaustiva, practicando las pruebas necesarias y valorándolas integralmente, analizando el contexto de los hechos para determinar si se trata de un patrón generalizado de conducta.
- Debe ser imparcial, para lo cual fiscales y jueces deben actuar objetivamente libres de prejuicios o tendencias y evitando razonamientos teñidos de estereotipos.
- Debe respetar en forma adecuada los derechos de las partes afectadas, para prevenir una Revictimización.

SEGUIMIENTO A LOS CASOS

El seguimiento de los casos estará a cargo de API de la DTH, con el objetivo de informar a la víctima sobre el estado de la queja y brindar el correspondiente acompañamiento y asesoría psicosocial.

Estas acciones de seguimiento se llevarán a cabo de forma periódica, hasta verificar que la persona afectada haya podido acceder efectivamente a los servicios y mecanismos de atención en salud, protección y justicia, así como asegurar su participación en el proceso disciplinario que adelante la entidad.

Las gestiones de acompañamiento y seguimiento podrán suspenderse en cualquier momento a solicitud expresa de la víctima, respetando su autonomía y decisiones dentro del proceso, de igual forma, las investigaciones que se adelanten en materia disciplinaria gozan de reserva legal, en los términos y condiciones establecidos en el Código General Disciplinario.

Con este Protocolo, la SNR reafirma su compromiso con la prevención, atención y erradicación del acoso sexual y de las VBG en el contexto laboral. La implementación efectiva de estas directrices exige la corresponsabilidad de las y los servidores públicos y contratistas, quienes deben actuar con ética, respeto y diligencia frente a cualquier situación que vulnere los derechos de las personas.

El respeto por la dignidad humana, la promoción de espacios seguros, y la garantía de los derechos de las víctimas son principios innegociables en la construcción de una entidad más justa, equitativa e incluyente.

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co

VERSIÓN DE CAMBIOS			
Código:	**Versión:**	**Fecha:**	**Motivo de la actualización:**
GTH-PT-001	1	27/Mar./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 METODOLÓGICA**	**Vo. Bo. Oficina Asesora de Planeación**
Alexander Tobar Rodríguez Diego Alejandro Morales Muñoz Karen Andrea Carrillo Burgos Mónica Viviana García Cuellar	Mariana Isabel Arteaga Mejía	Mario Ricardo Méndez Corredor	Nubia Patricia López Medez
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

Superintendencia de Notariado y Registro
Calle 26 No. 13 - 49 Int. 201
PBX 57 + (601) 5140313
Bogotá D.C - Colombia
http://www.supernotariado.gov.co
correspondencia@supernotariado.gov.co