INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Notariado y Registro (SNR), en cumplimiento de su misión institucional y de los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, no discriminación y respeto por la diversidad, reconoce la necesidad de promover entornos laborales seguros y libres de cualquier forma de discriminación y estigmatización.

La discriminación y la estigmatización, ya sea directa o indirecta, estructural o cotidiana, vulneran derechos fundamentales, afectan el bienestar de las personas y debilitan la confianza en las instituciones públicas. Estas prácticas pueden manifestarse a través de tratos desiguales, prejuicios, estereotipos, lenguaje excluyente o conductas que reproducen desigualdades históricas por razones de género, orientación sexual, identidad de género, etnia, raza, discapacidad, edad, condición socioeconómica, nacionalidad, creencias, entre otras.

En este contexto, el presente Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Estigmatización tiene como propósito establecer lineamientos claros para la prevención, identificación, atención y seguimiento de situaciones de discriminación y estigmatización que puedan presentarse en el contexto laboral.

Este instrumento se concibe como una herramienta orientada no solo a la respuesta ante hechos concretos, sino también a la transformación de prácticas institucionales, la sensibilización del personal y la consolidación de la SNR como una entidad comprometida con los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación.

OBJETIVO

Establecer lineamientos y procedimientos para la prevención, identificación, atención, seguimiento y sanción de las situaciones de discriminación y estigmatización en la SNR, con el fin de garantizar entornos laborales respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de trato discriminatorio, en concordancia con el marco constitucional, legal y de derechos humanos vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir la ocurrencia de prácticas de discriminación y estigmatización mediante acciones de sensibilización, formación y comunicación interna que promuevan el respeto por la diversidad, la igualdad y la dignidad humana.

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

2. Definir y unificar criterios institucionales para la identificación oportuna de conductas discriminatorias y estigmatizantes, tanto explícitas como implícitas en el entorno laboral.
3. Articular las instancias internas competentes (Comité de Convivencia Laboral y Control Interno Disciplinario) para asegurar una respuesta coordinada, eficaz y oportuna frente a los casos identificados.

ALCANCE

Aplica a las y los servidores públicos, contratistas y a aquellas personas que tengan cualquier forma de vinculación legal no laboral como el contrato de aprendizaje o convenios de pasantías, y proveedores externos que se encuentren en actividades de oficina, campo o teletrabajo.

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:

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.
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 1010 de 2026 “Por medio de la cual se	Incluye como una de las modalidades del acoso laboral la discriminación laboral, entendida como trato diferenciado sin

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

adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".	justificación razonable basado en razones como raza, género, edad, credo, etc., que afecte la dignidad y oportunidades en el trabajo.
El 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
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.
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: despidos o presiones por motivos de religión, política, etnia o condición personal.
Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo	Actualiza los lineamientos de los Comités de Convivencia Laboral, obligando a los empleadores a organizar y fortalecer estos mecanismos preventivos y de seguimiento ante situaciones de discriminación y acoso.

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

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

GLOSARIO

- **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.
- **Capacitismo:** discriminación, el prejuicio y la suposición de que las capacidades físicas y mentales consideradas "típicas" o "normales" son superiores a las de las personas con discapacidad.
- **Pueblos indígenas:** Grupos de ascendencia amerindia que mantienen vivas sus tradiciones lingüísticas y culturales, una fuerte relación con el territorio ancestral y la naturaleza, así como una organización social, jurídica y política propia (UARIV, USAID, OIM).
- **Comunidad negra:** Conjunto de familias o de personas que tienen una cultura propia, comparten una historia y tienen sus propias tradiciones y costumbres; conservan conciencia de identidad que las distinguen de otros grupos étnicos.
- **Palenquero:** Hace referencia a la población afrocolombiana asentada principalmente en el Palenque de San Basilio (Municipio de Mahates - Departamento del Bolívar).
- **Raizal:** Población nativa de las Islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina descendientes de la unión entre europeos (principalmente ingleses, españoles y holandeses) y esclavos africanos.
- **Afrodescendiente o afrocolombiano/a:** Grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional y tienen raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana, aunque sean nacidos en Colombia, éstos cuentan con tradiciones y expresiones culturales, así como una espiritualidad que los diferencia.
- **Pueblo Rrom o gitano:** Sus orígenes históricos provienen de Europa como resultado de las migraciones ocasionadas durante la Segunda Guerra Mundial. Este pueblo conserva su idioma propio, una de sus principales características en relación con el territorio es la itinerancia.
- **Estereotipos étnico-raciales:** Sistema de creencias sobre las características típicas de los miembros de un grupo étnico determinado, su estatus y las normas sociales y culturales, ejemplo: “todos los negros

PRETENSIONES

- Sensibilizar y generar conciencia en todas las personas que integran la entidad sobre las conductas, prácticas y omisiones que constituyen discriminación y estigmatización.
- Promover un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad humana y la igualdad, que reconozca la diversidad y prevenga la reproducción de estereotipos, prejuicios y tratos diferenciados injustificados.

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

- Diseñar, implementar y fortalecer los lineamientos, procedimientos y herramientas institucionales necesarios para la prevención, identificación, atención y seguimiento de situaciones de discriminación y estigmatización.
- Garantizar la atención oportuna y eficaz de las situaciones que constituyan actos de discriminación o estigmatización, asegurando respuestas institucionales claras, articuladas y dentro de los plazos establecidos.
- Contribuir a la consolidación de ambientes laborales positivos, seguros, colaborativos y productivos, que favorezcan el bienestar del talento humano y el cumplimiento de los fines misionales de la entidad.
- Prevenir y evitar conductas, prácticas o expresiones que puedan generar ambientes hostiles, intimidantes o excluyentes, incluyendo aquellas de carácter simbólico, verbal o institucional.
- Brindar orientación, acompañamiento y apoyo institucional a las personas que sean víctimas de discriminación y/o estigmatización, con enfoque diferencial, confidencialidad y respeto por su dignidad.
- Garantizar el debido proceso, la imparcialidad y la presunción de buena fe a todas las partes involucradas en los procedimientos derivados de la aplicación del presente protocolo.
- Establecer y fortalecer espacios y mecanismos seguros, accesibles y confiables para la denuncia, el registro y el seguimiento de los casos de discriminación y estigmatización.
- Asegurar la socialización, apropiación y aplicación efectiva del protocolo por parte de todas las personas vinculadas a la entidad,

DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) define la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito, que tenga el objetivo o efecto de anular o limitar el reconocimiento o ejercicio igualitario de los derechos y libertades fundamentales de las personas, basada en una "causa prohibida" como la raza, género, orientación sexual, entre otras. No se trata solo de leyes, sino también de prácticas y patrones sociales que generan desventajas particulares a ciertos grupos.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

- **Discriminación por género:** falta de oportunidades de ascenso para mujeres, por el hecho de serlo y asignación de tareas basándose en los roles de género.
- **Discriminación por orientaciones sexuales y/o identidades de género diversas:** Tratos homofóbicos y acoso o discriminación basado en la orientación 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

- **Discriminación por edad:** Despidos basados en la edad, falta de promoción para personas mayores y/o rechazo hacia la población joven por considerarse "inexperta".
- **Discriminación racial o étnica:** Trato discriminativo por el color de piel, origen étnico o nacionalidad.
- **Discriminación por tener capacidades diferentes:** Falta de accesibilidad, despidos injustificados dados por alguna forma de discapacidad.
- **Discriminación por religión:** Trato injusto o discriminativo debido a las creencias o prácticas religiosas colectivas o individuales que tengan las personas.

CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

- Estereotipos y prejuicios.
- Falta de conciencia y pedagogía.
- Falta de una cultura organizacional que promueva la diferencia y la diversidad.
- Barreras institucionales (falta de políticas, estrategias o protocolos en temas relacionados con las formas de violencia descritas en esta Política).

CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

- Impacto negativo en la salud mental: Ansiedad, depresión, estrés, insomnio, aislamiento, entre otras.
- Baja moral y disminución en la productividad laboral.
- Rotación de personal: Las personas que experimentan acoso sexual, VBG, estigmatización y discriminación pueden abandonar la entidad por no hallarse en contextos de trabajo seguros.
- Reputación de la entidad: La discriminación puede dañar la reputación de la entidad afectando su capacidad para atraer y retener talento.
- Litigios y costos legales: Los casos de discriminación pueden resultar en demandas legales, lo que implica costos financieros y daño a la imagen de la entidad.

ESTIGMATIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Son aquellos tratos que incluyen estereotipos y prejuicios como asumir la incompetencia de alguien debido a una condición de salud mental o discapacidad; la estigmatización se manifiesta a través de la discriminación directa: trato injusto o la exclusión en la contratación, ascensos o condiciones laborales y uso de lenguaje estigmatizante, al usar etiquetas negativas o deshumanizadoras. También, a través de vigilancia excesiva o asignación de tareas de menor responsabilidad.

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

Ejemplos de estereotipos y prejuicios:

- Creer que las personas con enfermedades mentales son peligrosas, incompetentes o impredecibles, afectando su capacidad de contribuir.
- Asumir que las personas con capacidades diversas no son aptas para ciertos trabajos.
- Suponer que personas mayores o jóvenes son menos capaces o no aptas para ciertos trabajos.
- Considerar que personas de cierta nacionalidad o etnia son menos capaces o tienen características negativas.
- Presumir que las mujeres son menos capaces de liderar; los hombres son más fuertes en habilidades técnicas.
- Asumir que las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas tienen un rendimiento laboral inferior o menos comprometido.
- Desestimar la capacidad intelectual de personas pertenecientes pueblos o comunidades negras o indígenas.
- Asumir que las personas sin estudios universitarios no son capaces de realizar trabajos cualificados.
- Desconfiar de personas que profesan una religión minoritaria o que no profesan alguna religión pensando que "no encajan" o que serán poco confiables en sus responsabilidades.

TRÁMITE DE DENUNCIAS

Las y los servidores públicos o contratistas que hayan sido víctimas de discriminación o estigmatización o que tengan conocimiento de situaciones derivadas de estas formas de violencia, pueden poner en conocimiento los casos a través del correo electrónico: violencia.cero@supernotariado.gov.co, en este canal, la Dirección de Talento Humano – DTH analizará la naturaleza del caso y activará la ruta correspondiente de acuerdo con el tipo de vinculación o relación civil o comercial de la victima con la entidad (Sentencia T-262/25 de la Corte Constitucional).

RUTA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS

La ruta de trámite de denuncias por discriminación y/o estigmatización y los tiempos de la misma, se regirá por lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 y por la resolución vigente de la Entidad que reglamenta el Comité del Convivencia Laboral (CCL).

1. La DTH recibe y da trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituirse un una situación de discriminación o estigmatización *(5 días calendario).*

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 forma inmediata, se verifica la competencia de la ruta (se evidencia que no haga parte de un hecho de VBG o acoso sexual).
- Si la queja presentada corresponde a una situación de discriminación o estigmatización por parte y hacía servidores públicos, poner en conocimiento los hechos ante el CCL.

- Registrar la queja en el sistema interno confidencial del CCL.

2. El CCL deberá examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales, que pudieran tipificarse como conductas o circunstancias de discriminación o estigmatización al interior de la Entidad. *(5 días calendario, el Comité podrá ampliar el termino por 10 días calendario más, previa justificación escrita, en todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario).*

- Se hace una revisión inicial para verificar si los hechos pueden tipificarse como discriminación o estigmatización en el marco del protocolo.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja *(5 días calendario).*

- Citación individual a las partes involucradas para escuchar lo sucedido, con garantía de confidencialidad, imparcialidad y debido proceso.
- Se informa la posibilidad de solicitar acompañamiento o asistencia (incluido apoyo psicológico, si aplica).

4. Etapa de diálogo, conciliación y propuestas de solución. *Cinco 5 días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual, el Comité podrá ampliar el termino a 10 días calendario, previa justificación escrita, en todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.*

- Espacio para diálogo guiado, con el propósito de llegar a acuerdos de convivencia o medidas de conciliación.
- Se proponen acciones correctivas según cada caso (reorganización de roles, formación sobre diversidad e inclusión, etc.).

5. Emisión de recomendaciones y cierre interno *(mensual)*

- Si se logra acuerdo, se formaliza un plan de compromisos con acciones, responsables e indicadores.

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

- Se comunica a la Dirección de Talento Humano DTH para la ejecución de compromisos.

6. Seguimiento y verificación de cumplimiento

- El CCL realizará seguimiento a los tres (3) meses posteriores a la etapa de conciliación o establecimiento de compromisos entre las partes involucradas.
- Registro de avances y eventuales incumplimientos.
- Ajustes a los compromisos establecidos, si es necesario.

7. Remisión a otras instancias

- Si no se logra conciliación, la conducta persiste, o hay indicios de vulneración de normas disciplinarias o penales, se remite el caso a la Procuraduría General de la Nación.
- Se acompaña a la persona afectada para garantizar acceso a la ruta judicial o administrativa externa si lo decide.

8. Informe final y archivo

- Elaboración de informe final del caso, las acciones desarrolladas y las decisiones adoptadas.
- Archivo con reserva y confidencialidad de la información.
- Integración de datos estadísticos para informes internos y de control.

RUTA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES Y PROVEEDORES EXTERNOS

Las personas que presten servicios a la entidad mediante contrato de prestación de servicios, pasantías, judicaturas o que sean proveedores externos, y que consideren haber sido víctimas de discriminación o estigmatización en el marco de su relación con la Entidad, podrán activar la siguiente ruta institucional de acompañamiento:

1. Activación de la ruta *(5 días calendario)*
Poner en conocimiento la situación a través del correo electrónico: **violencia.cero@supernotariado.gov.co**

2. Verificación preliminar del caso *(5 días calendario)*

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

La DTH realiza una revisión inicial para verificar la naturaleza de los hechos reportados, para:

- Identificar si corresponden a discriminación o estigmatización.
- Determinar si existe riesgo psicosocial o afectación al bienestar de la persona.

3. Orientación y acompañamiento institucional *(2 días calendario)*
La DTH brindará orientación a la persona sobre:

- Sus derechos en el marco de la relación contractual.
- Los mecanismos institucionales disponibles.
- Las posibles rutas administrativas o judiciales.

Cuando sea necesario se podrá activar:

- Acompañamiento psicosocial desde API.
- Orientación sobre mecanismos externos de protección de derechos.

4. Análisis del caso y medidas institucionales *(Dos (2) días calendario)*

- Identificar las circunstancias que dieron lugar a la situación reportada.
- Evaluar posibles medidas preventivas o correctivas.
- Determinar acciones institucionales orientadas a prevenir la repetición de los hechos.

Entre las medidas posibles se encuentran:

- Espacios de mediación o diálogo institucional.
- Recomendaciones al supervisor/a o área correspondiente.
- Acciones pedagógicas o de sensibilización sobre discriminación y estigmatización.

5. Remisión a instancias competentes -si aplica-, *(Cinco (5) días calendario)*
Si del análisis se evidencian posibles faltas disciplinarias o vulneraciones de derechos, el caso podrá remitirse a:

- La OCDI cuando el victimario sea un servidor público.
- La Procuraduría General de la Nación para que el ente regulador de trámite al caso con las partes involucradas.

6. Seguimiento *(Tres (3) meses después de la intervención),* se realizará seguimiento a las medidas adoptadas con el fin de:

- Verificar la implementación de las acciones definidas.
- Identificar posibles situaciones de reiteración.
- Garantizar el bienestar de la persona.

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

7. Cierre del caso

- Registro documental de las actuaciones realizadas.
- Elaboración de recomendaciones institucionales si aplica.
- Archivo del caso con carácter reservado y confidencial.

ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Este Protocolo se relaciona con Políticas Internas como: la Política Institucional de Género y Lucha Contra la Discriminación; los lineamientos del Comité de Convivencia Laboral y el Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y las Violencias Basadas en Género (VBG).

VERSIÓN DE CAMBIOS			
Código:	**Versión:**	**Fecha:**	**Motivo de la actualización:**
GTH-PT-002	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**
Karen Andrea Carrillo Burgos	Mariana Isabel Arteaga Mejía	Mario Ricardo Méndez Corredor	Nubia Patricia López Méndez
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