



**SUPERINTENDENCIA
DE NOTARIADO
& REGISTRO**
La guarda de la fe pública

Política Interna de Mujer, Género, Diversidad, Inclusión y No Discriminación

**SUPERINTENDENCIA
DE NOTARIADO Y REGISTRO**

Código: MP - GNTH - PL - 02	Versión: 01	Fecha: 26 de Febrero de 2024
------------------------------------	--------------------	-------------------------------------

ROOSVELT RODRIGUEZ RENGIFO
SUPERINTENDENTE DE NOTARIADO Y REGISTRO

MARTHA PAOLA PÁEZ CANENCIA
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

KAREN ANDREA CARRILLO BURGOS
GINA LILIAM POTES AGUIRRE
NORMA LILIANA PILLIMUE SALAMANCA
PROFESIONALES A CARGO DE LA CONSTRUCCIÓN Y
DISEÑO DE LOS ELEMENTOS DEL DOCUMENTO



República de Colombia

Ministerio de Justicia y del Derecho

Superintendencia de Notariado y Registro

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
MARCO LEGAL	5
OBJETIVO	8
DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL	8
Diagnóstico:	8
Alcance:	10
Responsabilidades:	10
Enfoques:	11
Pretensiones:	13
Principios:	13
Conductas y tipos de acoso:	15
Consecuencias del acoso sexual en el ámbito laboral:	17
Discriminación en el ámbito laboral:	19
Tipos de discriminación laboral:	19
Causas de la discriminación laboral:	20
Consecuencias de la discriminación laboral:	20
Rutas y mecanismos para prevenir casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, raza o etnia en la SNR:	21
Trámite de denuncias ante el Comité de Convivencia	23
Sanciones y medidas en razón al incumplimiento de esta Política:	25

Seguimiento y monitoreo:	26
GLOSARIO DE TÉRMINOS	26
BIBLIOGRAFÍA	29
ANEXOS	30

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Notariado y Registro (en adelante SNR), en cabeza del actual Superintendente de Notariado y Registro Roosevelt Rodríguez Rengifo, en el marco de las políticas del Gobierno Nacional del Cambio “*Colombia Potencia de la Vida*”, en cumplimiento del marco normativo vigente y considerando que el acoso y la discriminación de cualquier tipo tienen un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta la Política Interna de Mujer, Género, Diversidad, Inclusión y No Discriminación (en adelante la Política), que tiene como objetivo promover escenarios en los que todas las personas que componen la institución se sientan incluidas, respetadas y aceptadas, pero también conozcan y reclamen sus derechos frente a situaciones que puedan atentar contra su dignidad e integridad humana y/o física.

Para ello, la SNR a través de este instrumento pone a disposición una serie de herramientas, mecanismos y procedimientos de denuncia para prevenir y eliminar violencias basadas en género, racismo, estigmatización, desigualdad, exclusión y discriminación, promoviendo relaciones basadas en el respeto por los derechos humanos y contribuyendo así a la creación de espacios sanos y respetuosos, bajo el entendido de que estas acciones violentas, discriminatorias y/o estigmatizantes pueden conducir a efectos negativos en la salud física y mental y en la confianza y autoestima de las y los servidores de la institución.

Esta Política representa el compromiso de la SNR de contar e implementar acciones coherentes y respetuosas de todas las formas y estilos de vida, por lo que los contenidos de ésta están alineados a la igualdad de género, la inclusión y no discriminación.

MARCO LEGAL

La presente Política se rige bajo diferentes normas nacionales e internacionales, a través de las cuales se dictan medidas de protección de los derechos de las mujeres y de las personas y poblaciones históricamente estigmatizadas, discriminadas y/o vulneradas.

El Estado Colombiano ha desarrollado un marco normativo o es 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 raza, etnia, edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, entre otros; tales instrumentos a tener en cuenta para la aplicación de ésta, son:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos que indica que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y tienen todos los derechos y libertades proclamados en ésta sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, así como el derecho a igual protección contra toda discriminación.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 13 proscribire las discriminaciones por razones de sexo; en el artículo 25 establece que todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones dignas; en el artículo 43 establece que las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades y la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación y el artículo 45 señala que las mujeres no podrán ser sometidas a ninguna clase de discriminación.

El Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho de todas las personas a un mundo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; además, reconoce que la violencia y el acoso en el entorno laboral pueden constituir una violación de los derechos humanos, siendo la violencia y el acoso una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención, protección y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y busca la protección integral de las mujeres y la garantía de una vida libre de violencia.

La ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

La Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SP 107-2018, sobre conductas que constituyen acoso sexual.

La Sentencia de la Corte Constitucional T-140 de 2021 sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección, y prevención de la violencia de género.

El Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, 2019, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979, que establece que la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la

mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Con la Ley 2294 del Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026, se crea el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género y reconoce y declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965 que 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.

Artículo 184.1 del Código Penal que 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».

La Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales establece que todos los individuos y los grupos tienen derecho a ser diferentes y que la diversidad de las formas de vida y el derecho a la diferencia no pueden en ningún caso servir de pretexto a los prejuicios raciales ni legitimar ni en derecho ni de hecho ninguna práctica discriminatoria.

La Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género.

Los principios de Yogyakarta oficializados por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas son criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

La Circular 0026 de marzo del 2023 emitida por el Ministerio del Trabajo de Colombia, la cual 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.

Finalmente, y con relación al mejor desempeño institucional de las entidades públicas referido en las políticas del 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 los servidores, entre otros aspectos del modelo; con lo cual podemos indicar que las actuaciones de los servidores públicos de SNR a nivel interno como externo deben cumplir con los

preceptos de integridad concebidos principalmente en torno al **respeto**, así mismo y en cuanto al desarrollo del Talento Humano durante la permanencia en la entidad, se debe procurar el **bienestar y la seguridad y salud en el trabajo** de sus servidores, de tal modo que apunte mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor con su trabajo y con la entidad, condición que está directamente relacionada con el trato digno e inclusivo donde los servidores desarrollen su trabajo libre de cualquier tipo de discriminación y en ambientes de equidad como lo plantea la presente política.

OBJETIVO

Fomentar y afianzar las relaciones laborales a partir del respeto y la protección de los derechos humanos de quienes hacen parte de la SNR a través de la puesta en marcha de una Política Interna de Mujer, Género, Diversidad, Inclusión y No Discriminación, la cual establecerá protocolos para prevenir, tipificar, investigar y resolver situaciones que afecten el clima laboral, para lo que se definirán e implementarán acciones que promuevan una cultura incluyente respecto a la pluralidad de formas y estilos de vida y acciones que conlleven a comportamientos asociados al respeto por la diferencia, a la inclusión, a la igualdad, a la no discriminación y al reconocimiento de la diversidad.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

Diagnóstico:

Para el año de construcción de esta Política (2023), el personal de planta de la SNR estuvo compuesto por 942 (42%) hombres y 1.293 (58%) mujeres que se distribuyen en las seis (6) regionales de la siguiente forma:

- Nivel central: 173 hombres y 212 mujeres.
- Regional Andina: 169 hombres y 253 mujeres.
- Regional Caribe: 133 hombres y 165 mujeres.
- Centro: 314 hombres y 417 mujeres.
- Regional Orinoquia: 42 hombres y 78 mujeres.
- Regional Pacífica: 111 hombres y 158 mujeres.

De éstas, 497 hacen parte de carrera administrativa, 39 de libre nombramiento, 83 de carrera registral y 1.617 de nombramiento provisional.

Por otro lado, el número de contratistas corresponde a 1.475 de los cuales 594 son hombres (40%) y 881 mujeres (60%), personal al que también se extiende la implementación de esta Política.

En resumen, la SNR está compuesta por 3.710 hombres y mujeres distribuidos entre personal de planta y contratistas, de los cuales 1.536 son hombres (41%) y 2.174 mujeres (59%).

Dichas cifras evidencian que la SNR cuenta con equidad de género en el entorno laboral (las mujeres representan mayoría de la población), por tal razón es necesario impulsar medidas y estrategias que garanticen el acceso a sus derechos, pues de acuerdo con cifras del Ministerio del Trabajo, la mayoría de víctimas de acoso sexual son mujeres, sin embargo, el 41% de éstas prefieren manejar la situación por ellas mismas por el temor de recibir represalias o perder su trabajo, por ello, esta Política busca contribuir a la eliminación de conductas que puedan ir en contravía de los derechos humanos, garantizar el acceso a mecanismos de denuncia bajo el principio de confidencialidad y sancionar a quienes puedan acosar sexualmente, discriminar o estigmatizar a cualquier persona que haga parte de la institución y finalmente, reparar a las presuntas víctimas.

Para construir una Política cercana y basada en las realidades propias de la SNR, desde la Dirección de Talento Humano se realizó una encuesta dirigida al personal de planta y a las y los contratistas para conocer y analizar las situaciones que constituyen discriminación, acoso sexual y estigmatización, ésta fue respondida por 400 personas (el 11% de la población que compone la institución, siendo ésta una muestra representativa), sobre ese porcentaje, se conoció que:

Tal como lo muestra el *Anexo No. 1*,

- El 23,3 % de la muestra ha experimentado discriminación laboral por ser percibido/a demasiado joven o viejo/a;
- El 15,2% ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por su origen étnico, color de piel, lugar de nacimiento, la forma de vestirse, el idioma, la forma de hablar o sus prácticas culturales;
- El 12,4% ha experimentado alguna forma de discriminación laboral por ser hombre o mujer;
- El 2% ha experimentado alguna forma de discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género;
- El 20,8% ha experimentado alguna forma de discriminación laboral por su nivel educativo;
- El 14,4% se ha sentido discriminado por sus posturas políticas;
- El 18% se ha sentido discriminado por tener capacidades diferentes;
- El 12,4% ha sentido alguna forma de discriminación por sus rasgos físicos o apariencia externa, por su peso, su estatura, tener una cicatriz o una marca de nacimiento, un tatuaje, arete o la forma de vestir;
- El 11,6% se ha sentido discriminado por pertenecer o no a una religión;

- El 6,3% ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral por alguna de las siguientes prácticas: miradas obscenas o petición de pláticas relacionadas con asuntos sexuales y/o proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual;
- El 4,3% ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral mediado por el contacto físico no deseado;
- El 0,5% ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral por el ofrecimiento de recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales y,
- El 0,5% ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral a través de presiones o amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

Dichos datos reflejan que, aunque las situaciones de discriminación no sobrepasan el 50%, es evidente que se han presentado algunos casos, muchos de los cuales pueden incidir en el desempeño laboral y estabilidad emocional de las personas que hacen parte de la SNR. Por tal motivo, teniendo en cuenta los resultados arrojados por la muestra, a través de esta Política se pretenden trazar líneas de acción sobre las situaciones que puedan categorizarse y conceptualizarse como acoso laboral por motivos de género y discriminación por raza, etnia, edad, religión, estudios, entre otros.

Alcance:

La presente Política aplica a todas las personas vinculadas a la SNR mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios, servidores públicos, cargos provisionales y cualquier forma de vinculación legal no laboral como el contrato de aprendizaje o convenios de pasantías. La SNR adoptará las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes que protejan a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de conductas que vayan en contravía del respeto por la dignidad humana.

Es importante recalcar que el término sujeto, víctima o agente, abarca toda persona que puede ser víctima de los delitos establecidos en el código penal: persona natural, servidor o servidora pública, contratistas y en general quienes tengan relación laboral con la entidad.

Responsabilidades:

- Desde la Dirección de Talento Humano se planearán y ejecutarán actividades en pro de la prevención y eliminación de conductas que se clasifiquen como acoso sexual y/o discriminación.
- La SNR pondrá a disposición los canales de denuncia necesarios y los procedimientos correspondientes desde un enfoque de acción sin daño para tramitar las denuncias que se presenten.

- La SNR brindará las condiciones necesarias para proteger a las presuntas víctimas de conductas de acoso sexual, discriminación y/o estigmatización.
- Es responsabilidad de todas las personas que hacen parte de la SNR asegurar la implementación y monitoreo de esta Política.
- El personal directivo superior, las y los supervisores y las direcciones generales deben garantizar que todo el personal comprenda y cumpla esta Política.
- Las direcciones regionales Andina, Central, Caribe, Orinoquia y Pacífica deben socializar esta Política y adaptar las recomendaciones a las necesidades propias del territorio.
- Las y los trabajadores deben comprometerse con la aplicación de esta Política y comportarse desde la base del respeto, independientemente de su cargo o situación contractual; deben promover un entorno de trabajo libre de violencias e intentar prevenir y resolver los conflictos que se presenten en el lugar del trabajo mediante el diálogo y la comunicación, así mismo, pueden presentar una imputación o denuncia de acoso o discriminación sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o escenarios revictimizantes.
- Las y los contratistas y proveedores que hacen parte de la SNR deberán actuar en conformidad con esta Política, lo que implica que por la contravención de ésta y por el desarrollo de conductas indebidas podrán enfrentar consecuencias legales a las que hubiere lugar.

Enfoques:

- **Mujer y género:** Es una herramienta analítica y metodológica y una forma de observar la realidad identificando roles y tareas que realizan las mujeres y los hombres; permite conocer y explicar las causas que producen las desigualdades y a partir de ahí, formular medidas (políticas, protocolos, mecanismos, acciones afirmativas y estrategias) que contribuyan a superar las brechas sociales y a la construcción de relaciones de género equitativas justas, reconociendo la existencia de otras desigualdades derivadas del origen étnico, social, la orientación sexual y la edad de género (PNUD en América Latina y el Caribe , 2005-2009).
- **Étnico – racial:** A partir del reconocimiento de la diversidad poblacional y de la adopción de medidas afirmativas en favor de los grupos y pueblos históricamente discriminados (indígenas, gitanos, negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros), mediante la aplicación de principios de

igualdad y no discriminación y del reconocimiento, respeto y protección de la diversidad étnica y cultural. Este enfoque “permite hacer visibles las características identitarias y las expresiones culturales de los sujetos colectivos de derechos, leer sus realidades e identificar, las formas de discriminación que contra ellos se han vertido; reconocer formas de exclusión, de impactos y de resistencia, de sanación y de relacionamiento de diversas poblaciones. Se basa, sobre todo, en la visibilización y comprensión de las formas de existir y convivir al interior de y entre grupos sociales que no han tenido posiciones hegemónicas a nivel social, cultural, económico y político.” (Jurisdicción Especial para la Paz, 2019)

- **Derechos humanos:** A través de éste se aplicarán las normas y estándares establecidos en la legislación internacional y nacional sobre los derechos humanos, teniendo como base la universalidad, inalienabilidad e indivisibilidad, la rendición de cuentas y la participación. El objetivo de éste es analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias. A través de este enfoque se podrá empoderar y sensibilizar a las y los titulares de derechos para la exigencia de éstos y a los garantes de derechos para que den cumplimiento de sus obligaciones.
- **Territorial:** a través de éste se pretende realizar un análisis sistemático de las particularidades de cada territorio, teniendo como base las diferencias culturales que habitan en cada una de las regionales que componen a la SNR.
- **Interseccional:** Por medio de este enfoque se tendrá en cuenta la interacción entre dos o más factores que definen a una persona a fin de reconocer las diferencias específicas que rodean a cada persona, teniendo como base que todas las personas se enfrentan a desafíos particulares que están mediados por su orientación sexual, género, sexo, su identidad étnica, la raza, entre otros.
- **Diferencial:** De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) “el enfoque diferencial es una perspectiva de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas”
- **Enfoque diferencial LGBTI:** A través de este enfoque se deben crear acciones que promuevan un trato igualitario y no discriminatorio y una transformación de los esquemas de exclusión derivados de la violencia por homofobia, entendiendo las afectaciones específicas que pueden experimentar las personas en razón a su identidad y orientación sexual

- Acción sin daño: “Parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes.” Comisión de la Verdad.

Pretensiones:

- Crear conciencia en todas las personas que componen a la SNR sobre las situaciones que constituyen violencias basadas en género, racismo, estigmatización y discriminación.
- Coadyuvar a la creación de ambientes de respeto y dignos entre quienes componen a la SNR.
- Resolver de manera oportuna los problemas y posibles conflictos que constituyan una vulneración a los derechos y a la dignidad humana.
- Generar ambientes de trabajo positivos, creativos y productivos.
- Evitar conductas susceptibles de crear ambientes hostiles o intimidantes.
- Ofrecer ayuda oportuna y eficaz a aquellas personas que sean víctimas de violencias basadas en género, racismo, discriminación y/o estigmatización.
- Garantizar el debido proceso a las partes involucradas.
- Crear espacios seguros para la denuncia y seguimiento de los casos.
- Que todas las personas de la SNR conozcan las vías, escenarios y protocolos que faciliten la denuncia y seguimiento del caso mediante el acceso de los recursos y mecanismos habilitados por la SNR.

Principios:

- Entorno libre de violencias: Creación e implementación de medidas efectivas para que todas las personas que hacen parte de la SNR cuenten con espacios dignos de cara a la prevención de las violencias basadas en género, la estigmatización, la discriminación y la exclusión.
- Igualdad: Representa un valor fundamental e importante para tener una sociedad mejor. Lo que aporta un valor indispensable para todas las personas en el ejercicio de los derechos civiles y políticos y la consecución de una vida digna (derechos económicos, sociales y culturales).
- Inclusión y equidad: Se entiende como un proceso que permite superar diferentes obstáculos y limitantes relacionados con la participación, presencia y alcance de logros de las todas las personas. Mientras que la equidad asegura que dicha participación sea justa y que todas las personas se consideren bajo la misma importancia.
- No discriminación: Hace referencia a entornos o espacios en los que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas que componen los multiétnicos y pluriculturales grupos sociales sean reconocidas, valoradas y respetadas.
- Dignidad: Hace referencia al valor inherente del ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad; no se trata de una cualidad otorgada por alguien y no depende de ningún tipo de condicionamiento ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.
- Respeto: Es uno de los valores fundamentales que el ser humano debe tener siempre presente a la hora de interactuar con las personas de su entorno; es la valoración positiva que se tiene ante alguien o algo, a lo que se considera y se le da reconocimiento y valor social o especial.
- Confidencialidad: Es la garantía de que la información personal que sea suministrada será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento anticipado y que será utilizada para los fines pertinentes. Dicha garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a esta información.
- Garantías de derechos: Para asegurar la protección de los derechos fundamentales, así como su pleno disfrute y ejercicio.
- Participación: Tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones en libertad y con respeto, no solamente con el hecho de contraer responsabilidades económicas o de cualquier otro tipo.

- Accesibilidad: Se identificará las barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, creando medidas para que todas las personas accedan a información precisa y oportuna en igualdad de condiciones.
- Antirracismo: Identificación de las estructuras, políticas, creencias e imaginarios que perpetúan el racismo, creando medidas para coadyuvar a la eliminación de prejuicios y estereotipos que acentúan la desigualdad.

Conductas y tipos de acoso:

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:

- 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.

El acoso sexual también se puede categorizar en varios 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.
- 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 ámbito laboral:

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

A nivel individual e institucional:

a. Impacto en la salud mental y emocional:

- Ansiedad.
- Depresión.
- Estrés postraumático.
- Pérdida de autoestima.
- 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. Rotación de personal:

- Pérdida de talento humano.
- Costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados.

f. Reputación de la institución:

- Daño a la imagen y reputación de la institución.
- Posibles consecuencias legales y financieras.

g. Retraso en el desarrollo profesional:

- Obstáculos para el avance profesional de la persona afectada (víctima).
- Limitaciones en oportunidades de capacitación y promoción.

h. Costos legales:

- La institución puede enfrentar demandas legales y enfrentar sanciones económicas.
- Gastos relacionados con abogados y procesos legales.

i. Impacto en las relaciones interpersonales:

- Deterioro de las relaciones entre colegas.
- Pérdida de confianza en la jerarquía y en los procedimientos de la institución.

j. Consecuencias para el acosador:

- Pérdida de empleo.
- Sanciones y anotaciones en su hoja de vida.
- Acciones legales en su contra.
- Daño a su reputación profesional.

Discriminación en el ámbito laboral:

La discriminación en el ámbito laboral puede manifestarse de diferentes formas, causando afectaciones individuales y colectivas dentro de la entidad, teniendo en cuenta que la diversidad y la inclusión son fundamentales para un entorno laboral saludable y equitativo, pero además es una forma efectiva de brindar oportunidades laborales y de crecimiento profesional a las personas y grupos históricamente vulnerados.

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 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 discriminatorio 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 discriminatorio debido a las creencias o prácticas religiosas colectivas o individuales que tengan las personas.
- Discriminación por orientación Sexual: Tratos homofóbicos y acoso o discriminación basado en la orientación sexual.

Causas de la discriminación laboral:

- Estereotipos y prejuicios: La persistencia de ideas preconcebidas sobre grupos específicos puede llevar a la discriminación.
- Falta de conciencia y pedagogía: La falta de comprensión y respeto sobre la diversidad y la inclusión puede contribuir a prácticas discriminatorias.
- Cultura organizacional: La falta de cultura dentro de la institución por las diferencias socioculturales y la diversidad puede fomentar escenarios victimizantes y discriminatorios hacia las personas que la componen.
- Barreras institucionales: Políticas y prácticas que favorecen a ciertos grupos o personas, pueden resultar en discriminación hacia otros.

Consecuencias de la discriminación laboral:

- Impacto negativo en la salud mental: Puede llevar a problemas de salud mental como ansiedad, depresión y estrés entre otras afectaciones.
- Baja moral y productividad: La discriminación puede afectar negativamente la moral de las personas y reducir la productividad.

- Rotación de personal: Las personas que experimentan discriminación pueden abandonar la entidad.
- Reputación de la institución: La discriminación puede dañar la reputación de la institución 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 institución.

Rutas y mecanismos para prevenir casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, raza o etnia en la SNR:

a. Política Institucional:

- Implementación de esta Política para prevenir, atender y eliminar situaciones de acoso sexual y situaciones discriminatorias y/o estigmatizantes.
- Evaluación, seguimiento y monitoreo de esta Política.

b. Código de conducta:

Elaboración de un código de conducta que identifique comportamientos inaceptables, promoviendo un ambiente libre de violencia basada en género y cualquier otro tipo de discriminación dada por la raza, religión o creencias y orientación sexual, entre otras.

c. Sensibilización y concientización:

Conformación de espacios y actividades de sensibilización y concientización sobre acoso laboral sexual, discriminación y racismo y sobre las consecuencias que estas conductas traen consigo a la SNR, dichas acciones deben ir dirigidas a directivos, superiores jerárquicos y trabajadores, de esta manera se logrará prevenir prácticas que lastimen la dignidad y la integridad de las personas.

d. Capacitaciones:

- Capacitaciones sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales, especialmente para miembros del Comité de Convivencia, que les permitirá tener herramientas para mediar frente a situaciones de acoso sexual, laboral y discriminación de cualquier tipo.

e. Evaluación periódica:

- Evaluación periódica del plan de acción para la prevención de acoso laboral y sexual, así como del procedimiento adoptado, garantizando confidencialidad.

f. Fomento de relaciones positivas:

- Desarrollo de actividades desde la Dirección de Talento Humano para fomentar el apoyo social y promover relaciones positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la SNR.

g. Rutas de denuncia:

- Aplicación, evaluación y ajuste de rutas y protocolos para formular denuncias sobre acoso sexual en el trabajo, discriminación y estigmatización.

h. Procedimiento expedito:

- Comité de Convivencia Laboral de la SNR: Implementación de un procedimiento expedito para la resolución de quejas presentadas ante dicho Comité.

i. Atención psicosocial:

- Generación de espacios y medidas para la atención psicosocial de las víctimas.

j. Revisión y ajuste continuo:

- Revisión, evaluación y ajuste continuo de la política, (nombre de la política) incluyendo la matriz de indicadores, casos atendidos y promedio de presuntos acosos.

Estos mecanismos buscan crear un entorno laboral digno, seguro, respetuoso y libre de acoso, promoviendo la integridad y dignidad de todas las personas sin excepción alguna dentro de la institución.

Trámite de denuncias ante el Comité de Convivencia

Las denuncias relacionadas con conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia o raza, se harán de forma voluntaria y se presentarán ante el Comité de Convivencia al correo electrónico comitedeconvivencialaboral@supernotariado.gov.co desde donde se manejarán las denuncias con reserva, confidencialidad y desde un enfoque de acción sin daño que evite la revictimización. Dichas denuncias se remitirán a la Dirección de Talento Humano al correo notificacionesdirecciondetalento humano@supernotariado.gov.co para que se adelanten las acciones que se consideren pertinentes para investigar, sancionar y crear acciones efectivas para eliminar los efectos negativos provocados por las conductas victimizantes, e implementar las medidas necesarias para reestablecer los derechos de quienes hayan sido víctimas de cualquier circunstancia descrita en esta Política.

Entendiendo que las presuntas víctimas pueden tener temor de hablar, por ningún motivo las personas que reciban la denuncia podrán presionar para que se hagan señalamientos o se hable en detalle de lo ocurrido, evitando la revictimización y con ello, la acción con daño.

La ruta de trámite de denuncias se regirá por la Resolución No. 03846 “Por la cual se establece el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Notariado y Registro y se fija el procedimiento de convocatoria y celebración de audiencias”. El cual deberá suplir las siguientes etapas:

- Denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral: La cual puede hacerse a través de un oficio en donde se detallen los hechos y/o conductas denunciadas y puede presentarla cualquier persona que haga parte de la SNR (en caso de presentarse una denuncia o queja anónima, se procederá a indagación y ninguna circunstancia se le restará valor a ninguna queja).
- Investigación y planeación de una posible solución: Una vez recibida la queja, se deberá convocar a una reunión extraordinaria, la cual deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días hábiles; en la reunión se deberá planear una ruta de acción que debe contener como mínimo estrategias para la recopilación de pruebas.
- Cierre del procedimiento: El cual se hará a través de un acta de conciliación (cuando los hechos no sean graves y motivo de escalamiento a otras instancias).
- Seguimiento y verificación de las conciliaciones y compromisos adquiridos: Una vez se hayan tomado las medidas anteriores, o cualquier otra medida considerada idónea, el Comité establecerá

un periodo de verificación en el cual monitoreará el cumplimiento de los compromisos y demás deberes radicados entre las partes.

- Remisión de denuncias a Talento Humano: En casos en que la o el denunciante lo soliciten, se notificarán a las partes de la recepción de la queja, se le comunicará a la presunta víctima su derecho a instaurar una denuncia y se le brindará a las partes asesoría sobre el procedimiento establecido en la Ley y finalmente, se adoptarán las medidas que se consideren apropiadas.
- Creación e implementación de acciones colectivas: Se establecerán estrategias para que se ponga en conocimiento las conductas que puedan ir en contravía del respeto por el género o la diferencia.

Todas las personas que consideren haber sido víctimas de acoso sexual laboral, discriminación, estigmatización y racismo, tienen el derecho de poner en conocimiento el hecho, teniendo como garantía la confidencialidad y la atención inmediata.

Teniendo en cuenta que el abuso sexual es una conducta no negociable, en caso de ser necesario, las presuntas víctimas podrán ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

URI: Unidades de Reacción Inmediata

SAU: Salas de Atención a Usuarios.

CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.

CAPIV: Centro de Atención Integral Penal a Víctimas, de la Fiscalía General de la Nación

Estaciones de Policía y SIJIN.

Línea Púrpura (Bogotá) 018000112137

Línea 155 del Gobierno Nacional.

Importante:

El Comité de Convivencia no podrá determinar si una conducta puede constituir abuso sexual o no, pues ésta es una competencia puramente judicial, por tal razón, las decisiones del Comité de Convivencia serán preventivas o consultivas y tendrán como objetivo propiciar mecanismos conciliatorios, correctivos y pedagógicos.

Si la queja presentada involucra a alguno de los miembros del Comité de Convivencia, éste debe apartarse de la investigación del caso.

Se debe tener en cuenta el marco legal de la Ley 1257 de 2008 que establece que se debe privilegiar el derecho de la víctima de no ser confrontada con el presunto agresor.

Es importante señalar que el desistimiento de la presunta víctima no extingue la acción disciplinaria que se le asigne a la o el presunto victimario, esto de acuerdo con el artículo 53 del Código General Disciplinario que establece que *“realizar, promover o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución contra otra persona en razón de su raza, étnica, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica”* es una falta gravísima.

Sanciones y medidas en razón al incumplimiento de esta Política:

Las sanciones corresponden a las establecidas en el Artículo 48 de la Ley 1952 de 2021, por medio de la cual se expide el código general disciplinario y son:

- Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para las faltas gravísimas dolosas.
- Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años para las faltas gravísimas realizadas con culpa gravísima.
- Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término para las faltas graves dolosas.
- Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses para las faltas graves culposas.
- Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos para las faltas leves dolosas.
- Amonestación escrita para las faltas leves culposas.

Dichas sanciones están alineadas con el Código de Integridad de la SNR que establece unos valores mínimos necesarios para garantizar la integridad y derechos humanos del/la otro(a) y que orientará las acciones de las y los funcionarios, los cuales son: respeto, honestidad, compromiso, diligencia y justicia y legalidad. (Superintendencia de Notariado y Registro)

Seguimiento y monitoreo:

Para garantizar el efectivo cumplimiento de esta Política y la restitución de los derechos de las personas que se constituyen como víctimas luego de surtir el proceso de denuncia e investigación, se realizará un seguimiento y evaluación trimestral por medio del análisis de: número de denuncias recibidas, trámite que se le dio a cada una de éstas y conclusiones, información que será llevada al Comité Institucional de Control Interno de la SNR de conformidad con la programación de las sesiones.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

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 como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona 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 quien de sí mismo 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 hacia 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.

Pansexualidad: Hace referencia a las personas que sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación o roles sexuales.

Asexualidad: 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.

Demisexualidad: 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: 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 Mujeres 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.

Violencia sexual: Conlleva obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

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).

Equidad de género: Es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

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 LGBTQ+.

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.

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.

BIBLIOGRAFÍA

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2019). Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo.

Congreso de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000 Por la cual se expide el Código Penal. Artículo 184.

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.

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

Congreso de Colombia. (2015). Ley 1752 Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

Congreso de la República. (2008). Ley 1257. Colombia.

Congreso de la República. (2013). Ley 1616. Colombia.

Congreso de la República. (2013). Ley 1639. Colombia.

Congreso de la República. (2014). Ley 1719 de 2014. Colombia.

Congreso de la República. (2019). Ley 1971. Colombia.

Constitución Política de Colombia. (1991).

Constitución Política de Colombia. (1991). 43.

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 25.

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 45.

Corte Constitucional. (2021). Sentencia T-140/21 Derechos a la igualdad material, al trabajo, a la no discriminación y a vivir una vida libre de violencias.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (2018). SP 107-2018 conductas que constituyen acoso sexual.

Gobierno de Colombia. (2022). Ley 2294 del Plan de Desarrollo Nacional "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. ¿Qué es la homofobia?

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (s.f.). Programa de atención psicosocial y salud integral a víctimas - PAPSIVI.

Naciones Unidas. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

ONU Mujeres. (2019). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio C-190 sobre la violencia y el acoso.

PNUD en América Latina y el Caribe. (2005-2009). Marco Estratégico Regional de Género.

Superintendencia de Notariado y Registro. (2014). Organigrama. Recuperado el 06 de abril de 2018, de Superintendencia de Notariado y Registro:
https://www.supernotariado.gov.co/PortalSNR/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page745.jspx?_adf.ctrl-state=lw0j1jaxs_319&_afLoop=2943060704104223&_afWindowMode=0&_afWindowId=10m9df6isp_70#%40%3F_afWindowId%3D10m9df6isp_70%26_afLoop%3D294

Superintendencia de Notariado y Registro. (s.f.). Código de Integridad.

ANEXOS

Anexo No. 1.

Resultados de la encuesta para conocer las situaciones que constituyen discriminación, acoso sexual y estigmatización respondida por 395 personas (el 18% de la población que compone la institución)

1. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por ser percibido/a demasiado joven o viejo/a.

Si	92
No	7
No aplica	296

2. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por su origen étnico, color de piel, lugar de nacimiento, la forma de vestirse, el idioma, la forma de hablar o sus prácticas culturales.

Si	60
No	325
No aplica	10

3. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por ser hombre o mujer.

Si	49
No	340
No aplica	6

4. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por su orientación sexual o identidad de género.

Si	8
No	354
No aplica	33

5. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por su nivel educativo.

Si	82
No	308
No aplica	5

6. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por sus posturas políticas.

Si	57
No	325
No aplica	13

7. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por tener capacidades diferentes.

Si	71
No	309
No aplica	15

8. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por alguno de estos motivos: por sus rasgos físicos o apariencia externa, por su peso, su estatura, tener una cicatriz o una marca de nacimiento, un tatuaje, arete o la forma de vestir.

Si	49
No	399
No aplica	7

9. Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por pertenecer o no a una religión.

Por pertenecer	46
Por no pertenecer	367
No aplica	12

10. Ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral por alguna de las siguientes prácticas: miradas obscenas o petición de pláticas relacionadas con asuntos sexuales y/o proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

Si	25
No	354
Prefiero no responder	16

11. Ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral mediado por el contacto físico no deseado.

Si	17
No	372
Prefiero no responder	6

12. Ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral por el ofrecimiento de recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

Si	2
No	385
Prefiero no responder	8

13. Ha experimentado alguna forma de acoso u hostigamiento laboral a través de presiones o amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

Si	2
No	385
Prefiero no responder	8

VERSIÓN DE CAMBIOS			
Código:	Versión:	Fecha:	Motivo de la actualización:
MP - GNTH - PL - 02	01	26/02/2024	Se crea la política en cumplimiento al marco de las políticas del Gobierno Nacional del Cambio "Colombia Potencia de la Vida", considerando que el acoso y la discriminación de cualquier tipo tienen un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral. Esta política tiene como objetivo promover escenarios en los que todas las personas que componen la institución se sientan incluidas, respetadas y aceptadas, pero también conozcan y reclamen sus derechos frente a situaciones que puedan atentar contra su dignidad e integridad humana y/o física.

ELABORACIÓN Y APROBACIÓN					
ELABORÓ	REVISIÓN METODOLOGICA	APROBÓ		Vo. Bo Oficina Asesora de Planeación	
Karen Andrea Carrillo Burgos Gina Liliam Potes Aguirre Norma Liliana Pillimú Salamanca.	Alirio Tovar	Martha Paola Paéz Canencia.	Directora de Talento Humano.	Mauricio Alejandro Rodríguez González	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
Dirección de Talento Humano Despacho del Superintendente	Profesional Oficina de Asesora de Planeación	Aprobado en Comité Directivo No. 02 - 2024 del 26 de Febrero de 2024.		Mónica Yaneth Galvis García.	Coordinadora del Grupo de Arquitectura Organizacional.
Fecha: 15 de Febrero de 2024	Fecha: 20 de Febrero de 2024	Fecha: 26 de Febrero de 2024		Fecha Aprobación: 26 de Febrero de 2024	

