

 GIRÓN Monumento Nacional	ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	
	Código:	SS-D.04
	Versión:	00
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		

1	TABLA DE CONTENIDO	
1.	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	RESPONSABLES.....	4
3.1.	Servidores Públicos, Contratista, Practicante, Estudiante.....	4
3.2.	Secretaría Administrativa - Dirección Administrativa de Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo	4
3.3.	La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Girón,	4
3.4.	La Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL 5	
3.5.	Secretaria Jurídica y Defensa Judicial.....	5
3.6.	Servidores Públicos de Nivel Directivo	5
3.7.	Entidades Externas y de Control	6
3.8.	Comité de Convivencia Laboral.....	6
4.	DEFINICIONES	6
5.	CONDICIONES GENERALES.....	9
5.1.	Enfoques	9
5.2.	Principios	11
5.3.	Tipos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género.....	13
5.4.	Violencias basadas en género (VBG):.....	13
5.5.	Violencia contra las mujeres:.....	14
5.6.	Conductas Inapropiadas en el Entorno Laboral Basadas en las Violencias de Género Contra las Mujeres y Acoso Laboral.....	17
5.7.	Tipos de Violencias Asociadas al Racismo Producto de la Discriminación 19	
5.8.	Actos de Discriminación	19
5.9.	Acoso Laboral.....	21
5.10.	Tipos de acoso sexual laboral según su manifestación	22
5.11.	Conductas que constituyen acoso laboral.....	23
5.12.	Conductas que no constituyen acoso laboral.....	24
5.13.	Prevención de las Violencias Basadas en Género y de Todas las Formas de Discriminación	24
5.14.	Derechos de las partes involucradas	25
5.14.1.	Derechos de la persona que activa la ruta.....	25
5.14.2.	Derechos de la persona presuntamente agresora	26
6.	NORMATIVIDAD	27
6.1.	Documentos Internacionales:	27
6.2.	Normativa Nacional:	27

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 2 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

7. DESARROLLO

28

7.1. Medidas y Rutas de Atención a las Personas Objeto de Violencia Basada en Género, Acoso Sexual o Actos de Discriminación

28

7.1.1. Deberes de las personas con funciones de liderazgo y supervisión

28

7.1.2. Deber de denuncia de las personas que ejercen función pública

29

7.2. Medidas de Atención

29

7.2.1. Recepción de Quejas por Violencia Basada en Género, Acoso Sexual o Actos de Discriminación

29

7.2.2. Criterios para la atención respetuosa de quejas

29

7.2.3. ¿Qué hacer si la queja es realizada de forma anónima?

30

7.2.4. Conductas que deben evitarse durante la recepción de la queja

30

7.2.5. Trámite de la Queja

31

7.2.6. Primeros Auxilios Psicológicos

32

7.3. Medidas de protección y cuidado

32

7.4. Medidas preventivas

33

7.4.1. Asesoramiento sobre rutas externas de atención

34

7.4.2. Conclusiones

35

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

36

9. TRAZABILIDAD

36

10. LEGALIZACIÓN

37

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones de prevención, protección y ruta de atención de posibles casos de acoso sexual, violencia sexual, violencias basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, ideología política o filosófica, que puedan presentarse en el ámbito laboral y contractual del Municipio de Girón.

2. ALCANCE

El presente Protocolo es aplicable a todos los servidores públicos, contratistas, practicantes, estudiantes, que presten sus servicios al Municipio de Girón, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024.

El presente Protocolo tiene cobertura en todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo

Se presumirá que la conducta cometida está relacionada a presuntos casos de acoso sexual en el ámbito de trabajo, violencia sexual, violencias basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, cuando se realicen en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación laboral o contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales; lo anterior en cumplimiento del desarrollo de las obligaciones asignadas.
- Los desplazamientos, viajes, actividades sociales, lugares de descanso, o de formación relacionados con el trabajo o labores encomendadas en cualquiera de sus modalidades.
- En el desarrollo de las comunicaciones, generadas a través llamadas telefónicas, uso de medios digitales y tecnológicos, tales como correos electrónicos, mensajes de texto, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales u otros canales de comunicación.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación laboral o contractual, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.



Código:	SS-D.04	Pág. 4 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

3. RESPONSABLES

3.1. Servidores Públicos, Contratista, Practicante, Estudiante

Cuando algún Servidor Público, Contratista, Practicante, Estudiante, sea víctima de un posible caso de acoso sexual, violencia sexual, violencias basadas en género, por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, y/o discriminación por razón del sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, ideología política o filosófica; y que se encuentre en las condiciones físicas y mentales que le permitan realizar el reporte, deben reportarlo en el **menor** tiempo posible a la Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo del Municipio de Girón.

3.2. Secretaría Administrativa - Dirección Administrativa de Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ Liderar el diseño, actualización e implementación del Protocolo.
- ✓ Garantizar la activación oportuna de la ruta de atención, sin adelantar actuaciones investigativas.
- ✓ Brindar medidas de protección inmediata a la presunta víctima.
- ✓ Canalizar de manera inmediata los casos a la Dirección de Control Disciplinario Interno.
- ✓ Articular el Protocolo con el SG-SST y la gestión del riesgo psicosocial.
- ✓ Liderar procesos de formación y sensibilización.

3.3. La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Girón,

Cada queja será analizada de manera independiente y se garantizará el debido proceso. Cuando el presunto agresor sea servidor público o particular que ejerza función pública, la investigación disciplinaria será adelantada por la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y demás normas concordantes.

En los casos en que el presunto agresor no esté sujeto al régimen disciplinario, el Municipio adoptará las medidas administrativas o contractuales a que haya lugar y, de ser procedente, remitirá las actuaciones a la autoridad competente.

De conformidad con lo establecido en la Directiva Presidencial 001 de 2023, su anexo técnico y las disposiciones contenidas en la Ley 1952 de 2019, será responsabilidad de la autoridad que tenga la competencia para adelantar la actuación disciplinaria:

- a) Iniciar, adelantar y concluir las investigaciones disciplinarias conforme a la Ley 1952 de 2019 o la norma que lo sustituya.
- b) Brindar orientación a quienes reporten situaciones de acoso sexual, en lo que respecta al procedimiento disciplinario, sin revictimizar ni emitir juicios previos.
- c) Coordinar con otras dependencias de la entidad, cuando se requieran medidas complementarias o articulación institucional para la protección de las víctimas.
- d) Resguardar la confidencialidad y privacidad de las personas involucradas en el proceso disciplinario, en todas sus etapas.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 5 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

- e) Reportar de manera agregada y anónima las actuaciones disciplinarias iniciadas en materia de acoso sexual laboral ante los entes de control y seguimiento, cuando así lo requieran.

Este actuar debe realizarse siempre bajo un enfoque garantista, con perspectiva de género, derechos humanos y enfoque diferencial, que asegure la no revictimización y el acceso efectivo a la justicia disciplinaria para las víctimas.

3.4. La Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL

brindarán orientación técnica especializada y liderará la implementación de acciones de sensibilización, talleres pedagógicos y campañas comunicativas enfocadas en la prevención de la discriminación por razones de género, las violencias basadas en género y las violencias contra las mujeres.

Estas acciones se enmarcan en el compromiso de la entidad con la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad, la diversidad y el respeto por los derechos humanos.

3.5. Secretaría Jurídica y Defensa Judicial

- ✓ Cada queja será analizada de manera independiente, garantizando en todo momento el debido proceso. Cuando el presunto agresor sea servidor público, la investigación disciplinaria será adelantada por la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y demás normas concordantes.

En los casos en que los presuntos responsables sean servidores públicos que ostenten el cargo de Secretario(a) de Despacho, de conformidad con lo establecido en el Decreto Municipal 005 de 2024 – Manual de Funciones y Competencias Laborales y/o normas que lo modifiquen o complementen la actuación disciplinaria será adelantada por la Secretaría Jurídica si es de su competencia o por la autoridad que resulte competente de acuerdo con el factor funcional, territorial y subjetivo previstos en la normatividad vigente.

- ✓ Garantizar la activación oportuna de la ruta de atención.
- ✓ Garantizar el debido proceso, la defensa y la imparcialidad.
- ✓ Coordinar medidas administrativas preventivas durante el trámite.
- ✓ Remitir a las autoridades competentes cuando existan hechos con relevancia penal.

3.6. Servidores Públicos de Nivel Directivo

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o

cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y focalizar acciones encaminadas a la prevención. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

3.7. Entidades Externas y de Control

(Se activan según la naturaleza del caso, garantizando protección integral a la víctima)

- ✓ **Procuraduría General de la Nación:** ejercicio de la potestad disciplinaria preferente.
- ✓ **Fiscalía General de la Nación:** investigación penal cuando haya presunta conducta punible.
- ✓ **Personería Municipal:** acompañamiento y protección de derechos fundamentales.
- ✓ **Ministerio Público:** intervención en casos que involucren contratistas, practicantes, pasante.

3.8. Comité de Convivencia Laboral

En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia NO es el competente. ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

4. DEFINICIONES

Acoso sexual: Acoso Sexual. El Artículo 210 A de la Ley 599 de 2000 “por la cual se expide el Código Penal”, trae la siguiente definición. “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Acoso laboral debido al género: Toda conducta de acoso dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (C. 190 OIT art. 1 lit. b).



Código:	SS-D.04	Pág. 7 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Acto Discriminatorio: Conducta, actitud o trato de que pretende - consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de esta por las autoridades administrativas cuando, pese a la irrazonabilidad de la diferenciación, se escudan bajo el manto de la legalidad para consumir la violación del derecho a la igualdad.

Enfoque de género: Perspectiva que analiza y combate las desigualdades entre géneros, promoviendo la equidad al considerar las diferencias y necesidades específicas de hombres, mujeres y otras identidades, para garantizar igualdad de derechos, oportunidades y condiciones.

Discriminación: Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.

Discriminación como Acoso Laboral: Reconoce como modalidad de acoso laboral a la discriminación, cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

Discriminación por razones de género: Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Discriminación por Razones De Sexo: Determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar una orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política.

Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

Violencia Contra la Mujer: El Artículo 2° de la ley 1257 DE 2008. Definición de violencia contra la mujer. Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales

actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer — Convención de Belém do Pará— define en el artículo 1 la violencia contra la mujer, como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Violencia en el Mundo del Trabajo: “La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Violencia física: Es el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte. Puede considerarse como riesgo para otros o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257/2008 art. 3 literal b).

Violencia de Género: La organización de naciones unidas la define de la siguiente manera: “La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella”.

Violencia psicológica: 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. (Ley 1257/08 art. 3 literal. a).

Violencia sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad persona, igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Ley 1257/08 art. 3 literal. c).

Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 9 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

➤ **Formas de discriminación con ocasión al sexo, orientación sexual e identidad de género:**

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

Orden de discriminar: Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Hostigamiento por razones de discriminación: Cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.

5. CONDICIONES GENERALES

5.1. Enfoques

El presente Protocolo se fundamenta en una serie de enfoques orientadores que guían las actuaciones, medidas y mecanismos de prevención, protección y atención frente al acoso sexual laboral, violencia de género y a la discriminación por género.

Estos enfoques permiten asegurar intervenciones integrales, contextualizadas y con perspectiva de derechos. Los enfoques se detallan a continuación:

- a) **Enfoque diferencial:** Forma de análisis, actuación social y política que permite analizar y actuar reconociendo que existen diferencias entre las personas como el género, la identidad u orientación sexual, la etnia, la edad, o la condición de salud y que estas diferencias influyen en sus oportunidades, condiciones de vida y formas de comprender su entorno.
- b) **Enfoque de género:** Reconocimiento de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres de manera histórica, sustentadas en normas, roles



Código:	SS-D.04	Pág. 10 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

de género y en una división sexual del trabajo que ha limitado el acceso, la participación y la toma de decisiones de las mujeres frente a recursos, oportunidades y servicios. El enfoque de género permite analizar y entender cómo las desigualdades entre mujeres y hombres no obedecen a diferencias biológicas, sino a construcciones sociales y culturales. Así, proporciona herramientas para identificar y transformar prácticas discriminatorias, promoviendo condiciones de equidad en el entorno laboral.

- c) **Enfoque de derechos de las mujeres:** Este protocolo reconoce a las mujeres como titulares plenas de derechos, cuya garantía y protección es responsabilidad del Estado en todos sus niveles. Asimismo, se sustenta en los principios de igualdad sustantiva, equidad, autonomía y no discriminación y exige la adopción de medidas específicas para eliminar las barreras estructurales que han afectado históricamente a las mujeres en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- d) **Enfoque territorial:** Considerar que el territorio es un espacio donde se configuran relaciones sociales, culturales e históricas que dan lugar a identidades diversas y a sentidos de pertenencia. En este marco, el enfoque territorial se fundamenta en el reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y social de la población que habita los diferentes entornos donde la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – Atenea tiene presencia o desarrolla acciones institucionales. Este enfoque permite que las estrategias de prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género y actos de discriminación sean contextualizadas, considerando las particularidades del entorno y las dinámicas territoriales, en cumplimiento de los principios de igualdad consagrados en la Constitución Política de Colombia.
- e) **Enfoque de derechos:** Este enfoque parte del reconocimiento de los derechos humanos como fundamento para la acción institucional, orientando todas las estrategias y medidas del protocolo hacia la garantía, respeto, promoción y protección de los derechos de las personas y de igual manera, implica fortalecer la capacidad de la Agencia Atenea como sujeto obligado del Estado para cumplir con sus responsabilidades frente a los titulares de derechos, promoviendo la participación activa, el acceso a la justicia, la no discriminación y la garantía de ambientes laborales seguros y dignos.
- f) **Enfoque de acción sin daño:** Este enfoque reconoce que toda intervención de la Entidad puede generar impactos no intencionados en las personas y comunidades a las que va dirigida. Su aplicación en la Alcaldía de Girón implica una evaluación constante de los riesgos, tensiones o efectos adversos que puedan surgir en el desarrollo de acciones orientadas a la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género. Requiere que las y los servidores públicos, contratistas y personal vinculado actúen con sensibilidad ética, revisando los mensajes que transmiten, las dinámicas de poder que generan y el nivel de participación que promueven.

El enfoque de acción sin daño se integra en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del protocolo, con el fin de asegurar que las medidas adoptadas no profundicen desigualdades, afecten negativamente el

tejido social o generen nuevas vulneraciones a los derechos de las personas, especialmente de quienes han sido víctimas de acoso o discriminación.

- g) **Enfoque antirracista:** El enfoque antirracista reconoce que el racismo opera como un sistema estructural que sostiene desigualdades históricas mediante la jerarquización de los grupos humanos con base en criterios raciales. Este enfoque implica la identificación activa de prácticas institucionales, narrativas y relaciones de poder que reproducen exclusión, discriminación y subordinación de personas afrodescendientes, indígenas, raizales, palenqueras y otras poblaciones étnico-raciales.

Desde este marco, la Alcaldía de Girón incorpora el enfoque antirracista como un principio transversal en el desarrollo e implementación de su protocolo para la prevención, protección y atención del acoso sexual laboral y discriminación por género. Su aplicación busca transformar las estructuras que perpetúan desigualdad racial, garantizar la equidad en el acceso a derechos y oportunidades y promover la reparación simbólica e institucional mediante acciones afirmativas, participación efectiva y entornos seguros y libres de discriminación para todas las personas.

5.2. Principios

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- a) **Buena fe:** Toda actuación en el marco del protocolo debe estar guiada por la honestidad, la confianza mutua y el respeto por los derechos de las partes, asegurando la integridad del proceso y evitando cualquier uso indebido del mismo.
- b) **Celeridad:** Principio que garantiza que las actuaciones derivadas del protocolo se desarrollen con prontitud, eficacia y diligencia por parte de las dependencias, de manera que se minimicen los tiempos de respuesta y se asegure una atención oportuna a las personas afectadas.
- c) **Confidencialidad:** Toda la información relacionada con las quejas y actuaciones adelantadas en el marco de este protocolo será tratada con reserva, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012, la Ley 1712 de 2014 y las demás disposiciones aplicables. Se garantizará la protección de los datos personales y la privacidad de las personas involucradas.
- d) **Debida diligencia:** Compromiso de gestionar con prontitud, eficacia y exhaustividad cada caso de violencia y/o discriminación, asegurando el seguimiento adecuado desde la presentación de la denuncia hasta la finalización de la atención.
- e) **Debido proceso:** Garantía de que todas las actuaciones se desarrollen respetando los derechos y garantías procesales establecidos en la Constitución y la normatividad vigente, asegurando un procedimiento justo, imparcial y transparente.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- f) **Dignidad Humana:** Principio que asegura que todas las personas involucradas en el proceso serán tratadas con respeto, reconociendo su valor y derechos inherentes como seres humanos durante todas las etapas del procedimiento.
- g) **Eficacia:** Compromiso de las autoridades y dependencias encargadas de responder con prontitud y efectividad ante cualquier situación que afecte a la ciudadanía, al talento humano y a las personas vinculadas a la entidad, garantizando una intervención oportuna y sin dilaciones.
- h) **Igualdad:** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir protección y trato equitativo por parte de las autoridades, disfrutando de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna por motivos de sexo, pertenencia étnica, origen, idioma, religión, ideología política o cualquier otra condición.
- i) **Información y accesibilidad:** Las rutas de prevención, atención y protección serán transparentes y difundidas a todo el personal de la entidad, garantizando su acceso mediante espacios tanto físicos como digitales que faciliten la consulta y el conocimiento adecuado de la información.
- j) **Imparcialidad e idoneidad:** Quienes intervengan en las rutas de atención en representación de la entidad deberán actuar con objetividad, integridad profesional y contar con la capacitación necesaria en enfoque de género y diferencial.
- k) **No discriminación:** El presente protocolo garantiza la atención y protección sin distinción alguna a todas las personas que tengan algún tipo de vínculo con la Alcaldía de Girón, ya sea laboral, contractual, en comisión, en calidad de pasantes o cualquier otra forma de relación. Se asegura un trato igualitario sin importar su edad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, nacionalidad, religión, lugar de origen o cualquier otra condición personal o social.
- l) **Participación de las Víctimas:** La entidad garantizará el involucramiento de las víctimas en las decisiones que afecten su proceso, promoviendo su participación informada, voluntaria y respetuosa en cada una de las etapas de atención, protección y seguimiento. Este principio reconoce a las víctimas como sujetos de derechos y no como receptoras pasivas de las actuaciones institucionales, asegurando que su voz sea escuchada y tenida en cuenta en la definición de medidas y acciones que incidan en su bienestar y reparación.
- m) **Progresividad y no regresividad:** La implementación de este protocolo compromete a la Alcaldía de Girón, a garantizar el desarrollo continuo y la mejora sostenida en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos de todas las personas vinculadas a la entidad, sin importar su forma de contratación o participación. En consecuencia, los planes, acciones y medidas adoptadas no podrán implicar retrocesos frente a los estándares previamente alcanzados

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 13 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

- n) **Principio de no revictimización:** En el marco de la implementación del presente protocolo, se deberá garantizar un trato respetuoso, empático y cuidadoso hacia las víctimas, evitando prácticas que profundicen su sufrimiento o vulnerabilidad. Las personas responsables de la atención deberán abstenerse de exponer a las víctimas a confrontaciones directas con el presunto agresor, así como de solicitar reiteradamente la narración de los hechos. Del mismo modo, se deberán evitar cuestionamientos que pongan en duda su testimonio o actitudes que minimicen la gravedad de lo ocurrido. Esta garantía adquiere especial relevancia en situaciones de violencia basada en género, donde se exige una actuación diligente, libre de estigmas y prejuicios.
- o) **Sostenibilidad:** Garantizar la disponibilidad y adecuada gestión de recursos materiales, humanos, financieros y tecnológicos que sean esenciales para mantener las acciones con enfoque de género, reconociendo que los cambios culturales requieren un compromiso constante y prolongado en el tiempo, lo anterior deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal del municipio de Girón.

5.3. Tipos de Violencia contra las Mujeres y Basadas en Género

El presente protocolo será aplicable en el marco de la Alcaldía de Girón, frente a acciones u omisiones que configuren violencias contra las mujeres y violencias basadas en género, conforme a lo establecido en la legislación nacional, incluyendo la Ley 1257 de 2008 y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. Esta aplicación se extiende a todos los espacios, actividades, relaciones y entornos en los que se desarrollen funciones o compromisos contractuales con la entidad.

5.4. Violencias basadas en género (VBG):

En el contexto de la Alcaldía de Girón, las violencias basadas en género se entienden como aquellas acciones, omisiones o comportamientos que, sustentados en relaciones históricas de desigualdad entre los géneros, afectan de manera desproporcionada a mujeres, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y otras poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Estas violencias pueden expresarse de manera física, psicológica, sexual, económica o simbólica, tanto en entornos presenciales como digitales y ocurrir dentro o fuera de los espacios institucionales, en el marco de actividades académicas, laborales, administrativas o de relacionamiento con grupos de valor.

Para la Alcaldía de Girón, estas conductas perpetúan estereotipos de género, refuerzan jerarquías inequitativas y limitan el ejercicio pleno de derechos. Por ello, la entidad reconoce su deber de prevenir, atender y erradicar todas las formas de violencia basada en género, promoviendo ambientes seguros, incluyentes y libres de discriminación para todas las personas, sin distinción de su tipo de vinculación.

En el marco de la Alcaldía de Girón, las VBG pueden expresarse a través de:



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- ✓ Comentarios o actitudes ofensivas relacionados con el género o la orientación sexual en entornos laborales.
- ✓ Acoso, intimidación o conductas no consentidas que afecten la integridad o la dignidad de las personas.
- ✓ Negación de oportunidades, represalias o exclusiones con base en prejuicios de género.
- ✓ Trato despectivo, invisibilización o subvaloración del aporte de mujeres o personas con identidades no normativas.

La prevención, atención y sanción de este tipo de violencias es una responsabilidad de la entidad y hace parte del compromiso de la Alcaldía de Girón con la promoción de entornos seguros, equitativos, libres de discriminación y respetuosos de los derechos humanos.

5.5. Violencia contra las mujeres:

En concordancia con la Ley 1257 de 2008, se entiende por violencia contra las mujeres cualquier comportamiento, acción u omisión que, por razones de género, le ocasione muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial. Esta definición también abarca las amenazas, la coacción o cualquier forma de privación arbitraria de la libertad, sin importar si ocurren en el entorno laboral, público o privado. En el contexto de este protocolo, se considera que existe violencia cuando se presenta alguno de estos tipos de afectación hacia una mujer por el hecho de serlo.

- a) **Violencia Física:** Consiste en cualquier acción que ponga en peligro, cause daño o afecte la integridad corporal de una persona. Esta puede manifestarse a través de agresiones como golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos contundentes, sustancias corrosivas u otros líquidos.
- b) **Violencia Psicológica:** Comprende cualquier conducta, ya sea mediante acciones o la omisión de estas, orientada a desvalorizar, someter o limitar la autonomía de una persona. Esto puede lograrse a través de amenazas, manipulación, intimidación, humillaciones, aislamiento o cualquier comportamiento que afecte su bienestar emocional, su capacidad de tomar decisiones o su desarrollo personal. Manifestaciones como los insultos, el control excesivo, los celos intensos, el chantaje emocional o las descalificaciones reiteradas son formas comunes de este tipo de violencia.
- c) **Violencia sexual:** Se entiende como cualquier acto de carácter sexual, tentativa de acto sexual, insinuación, comentario o contacto sexual no deseado, así como cualquier forma de comercialización o uso de la sexualidad de una persona mediante coacción, sin importar el vínculo entre la víctima y el agresor y en cualquier entorno, incluido el laboral o familiar (OMS, 2003). Esta forma de violencia incluye obligar a una persona a participar en interacciones sexuales físicas o verbales a través de medios como la fuerza, intimidación, chantaje, soborno, manipulación o cualquier otra forma de presión que limite su voluntad o consentimiento (Ley 1257 de 2008). También comprende situaciones en las que la víctima es forzada a realizar actos sexuales con terceros.

Dentro de este protocolo, se consideran violencia sexual tanto las conductas descritas en la Ley 1257 de 2008 como los delitos sexuales tipificados en el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000, Título IV del Libro Segundo), incluyendo violación, actos sexuales violentos o abusivos, explotación sexual, entre otros. Asimismo, se entiende por violencia sexual no solo el uso de la fuerza física, sino también amenazas, coerción psicológica, abuso de poder, intimidación o cualquier circunstancia que impida el libre consentimiento de la persona afectada.

- d) **Acoso sexual:** Se refiere a cualquier comportamiento de índole sexual no consentido, ejercido por una persona que, aprovechando una posición de poder, autoridad o influencia ya sea por su edad, sexo, jerarquía laboral, estatus social, familiar o económico hostiga, persigue o asedia a otra, ya sea de forma física o verbal (Código Penal, artículo 210A). Este tipo de violencia puede manifestarse de manera única o reiterada y se caracteriza por tener una intención libidinosa y una clara relación de poder, sin importar si esta es jerárquica (vertical) u horizontal, dentro de entornos laborales o educativos (Ley 2365 de 2024).

El acoso sexual puede adoptar formas intimidatorias que generen miedo, incomodidad o afectación emocional e incluir expresiones como comentarios sugestivos, insinuaciones sexuales, tocamientos no consentidos u otras conductas que produzcan un ambiente laboral o académico hostil, degradante o humillante.

- e) **Feminicidio:** Se define como el acto de asesinar a una mujer por el hecho de ser mujer, debido a su identidad de género o a dinámicas de poder basadas en desigualdades estructurales. Este delito se configura cuando la muerte ocurre en contextos donde concurren o han ocurrido previamente situaciones de violencia y control ejercidas sobre la víctima.
Entre las circunstancias que pueden acompañar este crimen se encuentran:

- ✓ Haber tenido una relación íntima, familiar, de amistad, laboral o de convivencia con la víctima y haber ejercido previamente violencia física, sexual, psicológica o patrimonial contra ella.
- ✓ Imponer actos de control, dominación o instrumentalización del cuerpo y la vida de la mujer, afectando su libertad sexual o su capacidad de decisión.
- ✓ Cometer el hecho aprovechando una posición de poder o jerarquía sobre la víctima, ya sea económica, social, política, militar o cultural.
- ✓ Asesinar con el propósito de generar terror, humillación o venganza hacia la víctima o hacia otras personas asociadas a ella.
- ✓ Existencia de antecedentes o señales de violencia de género, amenazas o maltrato en el entorno doméstico, laboral, escolar o familiar, aun si estos no han sido denunciados.
- ✓ Que la víctima haya sido retenida, aislada o privada de su libertad antes del asesinato, sin importar la duración de dicha privación.

El feminicidio representa la forma más extrema de violencia de género y constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres.



Código:	SS-D.04	Pág. 16 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- f) **Violencia Económica:** Se refiere a toda conducta, ya sea acción u omisión, que tenga como objetivo ejercer control o dominio sobre los recursos económicos de una mujer, aprovechándose de su situación social, económica o política. Esta forma de violencia puede manifestarse a través del abuso financiero, la imposición de restricciones para el uso del dinero, el incumplimiento de responsabilidades económicas hacia hijos e hijas, o la administración abusiva de los ingresos y bienes, con el fin de limitar la autonomía y el bienestar de la víctima.
- g) **Violencia Patrimonial:** Consiste en cualquier acción que implique la pérdida, daño, ocultamiento, retención o destrucción de bienes materiales o inmateriales pertenecientes a una persona. Esto incluye objetos personales, herramientas de trabajo, documentos de identidad, recursos económicos o cualquier otro bien destinado a cubrir sus necesidades básicas o a garantizar su desarrollo personal y autonomía.
- h) **Violencia institucional:** Refiere a toda conducta realizada por una persona que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. Es decir, todas aquellas conductas, por acción u omisión, generadas por cualquier agente del Estado en el ejercicio de sus funciones, dirigidas a discriminar, agredir, minimizar o despreciar a una persona.
- i) **Violencia política:** Es toda acción, conducta u omisión realizada en el ámbito público o privado que, basada en el género, de forma individual o grupal, tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir sus derechos políticos, el derecho a participar en los asuntos políticos y públicos en condiciones de igualdad con los hombres.
- j) **Violencia Simbólica:** Es aquella que se ejerce mediante representaciones, mensajes, estereotipos, valores o símbolos que refuerzan roles de género desiguales y justifican la subordinación de una persona. No implica el uso de la fuerza física, sino que opera a través de actitudes, discursos y prácticas que reproducen la dominación y discriminación. Este tipo de violencia se manifiesta en lo cotidiano, validando estructuras de poder desiguales mediante ideas preconcebidas, creencias culturales o sociales que perpetúan la desigualdad y la exclusión.

Dentro de este tipo de violencia se encuentran:

- ✓ **Apropiación de ideas (Bropiating):** Ocurre cuando una idea o propuesta presentada por una mujer es ignorada, descartada o no recibe atención, pero posteriormente es retomada o expresada por un hombre, siendo entonces reconocida, valorada o aceptada por el grupo. Esta práctica refleja una dinámica de invisibilización de las contribuciones femeninas y reproduce relaciones de poder desiguales en espacios laborales o colaborativos, deslegitimando la participación equitativa en la toma de decisiones.

- ✓ **Abuso emocional sutil (Gaslighting):** Se manifiesta cuando una persona, generalmente un hombre, desacredita de manera sistemática las percepciones, emociones o recuerdos de una mujer, con el fin de generar dudas sobre su criterio, estabilidad o capacidad de análisis. Este tipo de violencia se basa en la manipulación psicológica y utiliza tácticas sutiles como la negación de hechos, la minimización de emociones o la distorsión de situaciones, logrando que la víctima cuestione su propia percepción de la realidad. Su objetivo es ejercer control emocional, debilitar la confianza personal y desestabilizar el juicio de la persona afectada.
- ✓ **Explicación paternalista (Mansplaining):** Se refiere a una forma de interacción en la que un hombre interrumpe o corrige a una mujer para explicarle algo que ella ya conoce o está exponiendo, partiendo de la presunción de que su conocimiento o capacidad es inferior, únicamente por su condición de mujer. Esta conducta suele darse en espacios colectivos, aunque también puede presentarse en diálogos individuales y tiende a minimizar o invalidar la experiencia, formación o autoridad de la mujer sobre un tema, reproduciendo dinámicas de desigualdad y subestimación basadas en estereotipos de género.
- ✓ **Postura expansiva de los hombres (Manspreading):** Se refiere a la conducta en la que un hombre ocupa más espacio físico del necesario al sentarse, invadiendo el espacio que podría corresponder a otras personas, en particular a mujeres, sin considerar si esto causa incomodidad, molestia o limita el confort de quienes están a su alrededor. Esta actitud refleja una manifestación cotidiana de dominación y falta de respeto hacia el espacio personal de los demás.
- ✓ **Interrupción innecesaria (Maninterrupting):** Ocurre cuando un hombre interrumpe de forma abrupta y repetida a una mujer durante una conversación, con el objetivo de imponer su perspectiva, desviar el tema o hacerse escuchar por encima de ella. Esta acción refleja una actitud que minimiza la participación femenina y refuerza dinámicas de poder desigual en espacios comunicativos.

Las definiciones presentadas no son exhaustivas ni limitativas; pueden ampliarse o complementarse con otros tipos de violencia de género reconocidos tanto en la legislación vigente como en el marco del bloque de constitucionalidad.

5.6. Conductas Inapropiadas en el Entorno Laboral Basadas en las Violencias de Género Contra las Mujeres y Acoso Laboral

Las siguientes conductas pueden constituir violencias basadas en género y acoso en el entorno laboral. Por lo tanto, todas las personas sujetas a este protocolo deben abstenerse de incurrir en ellas:

- a) Contacto físico no deseado o sin consentimiento, así como acercamientos innecesarios con connotaciones sexuales.
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales sin consentimiento.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- c) Solicitudes o exigencias de favores sexuales, directos o indirectos, relacionados con el desarrollo profesional, la contratación, la permanencia o mejora de condiciones laborales.
- d) Envío o recepción no solicitados de mensajes, imágenes o videos de contenido sexual, por medios físicos o digitales, así como la petición de estos materiales o insinuaciones sexuales no consentidas, ya sea presencial o virtualmente.
- e) Difusión de rumores o información privada relacionada con la vida sexual de las personas.
- f) Negarse a reconocer o utilizar el nombre identitario, el nombre y los pronombres con los que una persona se identifica, especialmente en el caso de personas transgénero, lo cual constituye una forma de irrespeto a su identidad y dignidad.
- g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con contenido sexual, doble sentido, o que reproduzcan estereotipos y prejuicios basados en género, pertenencia étnica, capacidades, orientación sexual o aspecto físico.
- h) Expresiones verbales o gestuales que aludan a prácticas sexuales o eróticas, incluyendo sonidos o movimientos con connotación sexual.
- i) Preguntas invasivas sobre la vida sexual, fantasías o preferencias, sin el consentimiento de la persona.
- j) Imponer actividades ajenas a las funciones laborales o aplicar medidas disciplinarias por rechazar propuestas de naturaleza sexual.
- k) Exhibición directa o mediante videos, fotografías o mensajes digitales de partes genitales sin consentimiento.
- l) Vigilancia o espionaje no autorizado en espacios privados, como baños o vestuarios.
- m) Amenazar o condicionar el acceso al empleo, la contratación, la recepción de beneficios laborales o contractuales, así como la permanencia en el puesto o contrato, a la aceptación de favores de naturaleza sexual por parte de quien solicita el beneficio.
- n) Miradas, gestos o comportamientos sugestivos, incómodos o de naturaleza sexual que no cuenten con el consentimiento de la persona.
- o) Realizar bromas o comentarios burlescos sobre el desempeño laboral de una persona basados en que la tarea ha sido tradicionalmente ejercida por un género específico.
- p) Menospreciar la capacidad profesional o el desempeño laboral de una persona debido a su género.
- q) Asignar funciones o tareas laborales fundamentadas en estereotipos de género, en lugar de considerar las habilidades y competencias reales de la persona.
- r) Imponer el uso obligatorio de uniformes o vestimenta hipersexualizada en el entorno laboral.
- s) Tomar fotografías, videos o grabaciones de audio con contenido sexual sin el consentimiento de la persona afectada, o realizar montajes con este material, así como generar y difundir contenido engañoso creado por una inteligencia artificial que atente contra la dignidad de una persona.
- t) Hacer insinuaciones inapropiadas durante viajes, eventos o celebraciones laborales, aprovechando espacios o momentos fuera del lugar de trabajo.

5.7. Tipos de Violencias Asociadas al Racismo Producto de la Discriminación

Las violencias vinculadas al racismo se manifiestan a través de acciones, omisiones, prácticas, discursos o tratamientos diferenciados que reproducen desigualdades históricas basadas en criterios raciales, étnicos o fenotípicos. Estas violencias pueden presentarse de manera abierta, sutil o estructural, afectando el ejercicio pleno de derechos, la dignidad humana y la participación equitativa de las personas afrodescendientes, indígenas, raizales, palenqueras y demás grupos étnico-raciales. En el ámbito laboral, estas dinámicas se traducen en exclusiones, trato discriminatorio, estigmatización y barreras de acceso, que impactan directamente el bienestar, las oportunidades y la permanencia de las personas en sus entornos de trabajo. A continuación, se describen los principales tipos de violencias derivadas del racismo y de las prácticas discriminatorias que deben prevenirse, atenderse y sancionarse en el marco de este Protocolo:

- a) **Racismo aversivo:** Este tipo de racismo es sutil y suele ser ejercido por personas que, en apariencia, se oponen al racismo y rechazan conductas abiertamente racistas. El racismo aversivo se manifiesta en quienes defienden la igualdad de derechos y la libertad de los grupos para expresar su cultura, pero que, en la práctica, adoptan actitudes de distanciamiento, frialdad o indiferencia hacia las personas racializadas, mostrando una falta de empatía que evidencia un sesgo discriminatorio encubierto.
- b) **Racismo etnocentrista:** Se fundamenta en la creencia de que la cultura propia es superior a las demás, lo que lleva a considerar que los grupos étnicos diferentes representan una amenaza para la identidad cultural dominante. Desde esta perspectiva, se niega el principio de igualdad y se espera que las personas de otras etnias se adapten o subordinen al grupo mayoritario. Este tipo de racismo se manifiesta a través del rechazo a las costumbres, creencias, religiones, idiomas o formas de vida de otras culturas, evidenciando una actitud constante de exclusión y desprecio.
- c) **Racismo simbólico:** Este tipo de racismo se presenta cuando se defiende el principio de igualdad, pero de manera condicionada o limitada. Se reconoce el derecho de los diferentes grupos a vivir según sus propias costumbres, pero solo dentro de espacios específicos o restringidos. Esta postura, aunque aparentemente neutral, genera una separación cultural entre comunidades, reforzando la distancia social y favoreciendo la exclusión de quienes no pertenecen al grupo dominante.
- d) **Racismo biológico:** Se trata de una de las formas más radicales e intolerantes de racismo. Parte de la creencia de que existen pertenencias étnicas humanas superiores a otras desde un punto de vista genético y que las consideradas "inferiores" representan una amenaza para la pureza o integridad de la pertenencia étnica dominante. Bajo esta visión, se niegan los derechos fundamentales a los grupos racializados y se promueve su exclusión total, llegando incluso a justificar la segregación física.

5.8. Actos de Discriminación



Código:	SS-D.04	Pág. 20 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

El presente protocolo tiene aplicación en todas aquellas conductas, ya sean acciones u omisiones, que constituyan actos de discriminación contrarios a lo establecido en la legislación colombiana y en los instrumentos internacionales de derechos humanos que hacen parte del ordenamiento jurídico nacional.

Los actos de discriminación comprenden cualquier conducta, actitud o trato que de manera consciente o inconsciente, busca anular, dominar o ignorar a una persona o grupo, con base en prejuicios sociales o personales, resultando en la vulneración de sus derechos fundamentales. Según la jurisprudencia, para que un acto se considere discriminatorio no se requiere intención, ya que este se configura independientemente de la voluntad de quien lo ejecuta. Además, implica una forma de violencia que puede ser simbólica, física, psicológica, emocional o económica y suele identificarse mediante los denominados criterios sospechosos de discriminación establecidos en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, tales como el sexo, la orientación sexual, la pertenencia étnica, el origen nacional o familiar, la religión, la lengua o la opinión política. En concordancia, el Código Penal Colombiano sanciona cualquier acción que, de manera arbitraria, impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de una persona por razones asociadas a su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones protegidas. Se entienden como actos de discriminación los siguientes:

- a) **Discriminación directa:** Situación en la que una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable, por motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición socioeconómica, origen étnico, discapacidad u otras condiciones protegidas por la ley.
- b) **Discriminación indirecta:** Se presenta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra tiene el efecto de poner a una persona o grupo en desventaja particular con respecto a otras personas, por motivos de sexo, género u otras condiciones protegidas, salvo que dicha disposición responda a un objetivo legítimo y los medios para alcanzarlo sean adecuados y necesarios.
- c) **Hostigamiento por razones de discriminación:** Según lo dispuesto en la Ley 1752 de 2015, a través de la inclusión del artículo 134B en el Código Penal Colombiano, se considera delito cualquier acto que incite o fomente comportamientos de acoso dirigidos a afectar física o emocionalmente a una persona, colectivo o comunidad. Este tipo de hostigamiento se basa en motivos como la pertenencia étnica, etnia, religión, nacionalidad, pensamiento político o filosófico, sexo, orientación sexual, condición de discapacidad, entre otras formas de discriminación.
- d) **Hostigamiento por razones de pertenencia étnica, etnia, identidad de género u orientaciones sexuales no normativas:** Se refiere a la exposición constante a contextos o situaciones donde se presentan agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, las cuales deslegitiman la identidad de las personas y afectan su desarrollo integral. Este tipo de hostigamiento está dirigido hacia personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, a poblaciones LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero,

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 21 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

intersexuales, queer y otras identidades no categorizadas en clasificaciones tradicionales), a hijas e hijos de familias homoparentales, así como a individuos que, por sus condiciones socioeconómicas, apariencia física, creencias religiosas, comportamientos o prácticas culturales, se apartan de las normas sociales hegemónicas.

5.9. Acoso Laboral

El acoso laboral comprende cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora que tenga como finalidad o efecto infundir miedo, intimidación, desmotivación, humillación, descrédito o perjuicio laboral. Estas acciones pueden manifestarse a través de agresiones verbales, actos de descalificación, sobrecarga injustificada de tareas, obstaculización del desempeño, aislamiento, asignación de funciones degradantes o cualquier práctica que afecte la dignidad, la salud física o emocional y las condiciones laborales de la persona. En el marco de este Protocolo, el acoso laboral se aborda como una vulneración grave de los derechos humanos y laborales, que exige la adopción de medidas de prevención, atención, investigación y protección orientadas a garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia. A partir de esto, es importante conocer los siguientes tipos de acoso laboral:

- a) **Acoso laboral:** Hace referencia a cualquier comportamiento reiterado y verificable que una persona empleadora, superior jerárquico, compañero, compañera o subordinado ejerza sobre un servidor, contratista o pasante con la intención de provocar temor, ansiedad, desmotivación o de afectar negativamente sus condiciones laborales. Este tipo de acoso puede estar orientado a causar daño emocional o profesional, crear un ambiente hostil o presionar para que la persona renuncie. Una manifestación frecuente del acoso laboral es el maltrato psicológico, expresado mediante conductas ofensivas, humillantes o maliciosas que buscan desestabilizar a quien las sufre.
- b) **Acoso laboral en razón de género:** De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, corresponde a toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, colaborador o contratista por parte de un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, desmotivación o inducir a la renuncia. Cuando estas conductas tienen origen o se agravan por motivos relacionados con el género, el sexo, la identidad de género u orientación sexual de la persona, se consideran violencia basada en género en el entorno laboral.
- c) **Maltrato laboral:** Se entiende como cualquier acción que atente contra la integridad física, moral, la libertad personal o sexual, así como contra los bienes de una persona que desempeñe funciones laborales. Incluye manifestaciones verbales ofensivas o humillantes que afecten la dignidad, la intimidad, el buen nombre o la autoestima de quienes integran una relación de trabajo. También comprende cualquier conducta que tenga como propósito o afectar negativamente la dignidad o generar un ambiente hostil en el entorno laboral.



Código:	SS-D.04	Pág. 22 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- d) **Persecución laboral:** Se refiere a cualquier conducta que, por su carácter reiterado o notoriamente arbitrario, evidencie la intención de provocar la renuncia de la persona trabajadora o empleada. Estas acciones pueden manifestarse a través de descalificaciones constantes, asignación excesiva de tareas o modificaciones frecuentes en los horarios de trabajo, generando un ambiente de desmotivación y afectando el bienestar laboral.
- e) **Desprotección laboral:** Es toda conducta, acción u omisión que exponga a las personas trabajadoras a riesgos físicos, emocionales o psicológicos, como consecuencia de la asignación de funciones u órdenes que no cuenten con las condiciones mínimas de seguridad, recursos o preparación necesarios para su ejecución. Esta situación compromete la integridad y el bienestar del personal y refleja una falta de garantía institucional en la protección de sus derechos laborales. La desprotección laboral también puede afectar de manera diferenciada a poblaciones en situación de vulnerabilidad, por lo que debe ser abordada con enfoque de derechos y perspectiva de género.
- f) **Entorpecimiento laboral:** Se entiende como cualquier acción que tenga como finalidad obstaculizar, dificultar o retrasar el desarrollo normal de las funciones de una persona generándole perjuicios en su desempeño laboral. Entre estas acciones se incluyen, entre otras, la privación, ocultamiento o daño de insumos, documentos, herramientas o información necesaria para la ejecución de sus tareas; así como la eliminación de datos, la destrucción o pérdida de archivos y el ocultamiento intencional de correspondencia o comunicaciones electrónicas.
- g) **Inequidad laboral:** Hace referencia a la asignación de funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo que implican un trato desigual, injusto o despectivo hacia la persona trabajadora. Esta situación puede manifestarse mediante la entrega de tareas que no corresponden con el perfil, capacidades o nivel jerárquico del empleado o empleada, con el propósito de menospreciar, desmotivar o desvalorizar su rol dentro de la organización. La inequidad laboral vulnera los principios de igualdad, dignidad y trato justo y puede estar relacionada con factores como el género, la edad, la orientación sexual, la discapacidad u otras condiciones personales o sociales.

5.10. Tipos de acoso sexual laboral según su manifestación

El acoso sexual laboral puede expresarse de diferentes maneras y a través de múltiples conductas que vulneran la dignidad, integridad y derechos de las personas en el entorno de trabajo. Estas manifestaciones pueden ser físicas, verbales, no verbales o mediadas por tecnologías digitales y pueden ocurrir tanto de forma directa como indirecta, abierta o sutil. Su identificación es fundamental para la prevención, atención y sanción efectiva de estas conductas, dado que todas ellas afectan el ambiente laboral, la seguridad emocional y el bienestar de quienes las experimentan.

A continuación, se describen los principales tipos de acoso sexual laboral según su forma de manifestación:



ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN

Código: SS-D.04 Pág. 23 de 37

Versión: 00

Fecha de Aprobación: 27/02/2026

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Proceso: GESTION HUMANA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- a) **Acoso sexual laboral físico:** Conductas de índole sexual que implican contacto corporal no consentido. Algunos ejemplos incluyen: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, tocamientos, contacto físico innecesario, acercamientos invasivos o no solicitados.
- b) **Acoso sexual laboral verbal:** Expresiones orales de contenido sexual no consentido, que generan incomodidad, intimidación o afectación. Ejemplos: Comentarios de contenido sexual, propuestas sexuales no deseadas, chistes sexualmente implícitos, comentarios homófobos o con connotación discriminatoria por orientación sexual o identidad de género.
- c) **Acoso sexual laboral no verbal:** Conductas no físicas ni verbales, pero con carga sexual o insinuaciones, que afectan el ambiente laboral. Por ejemplo: Miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños persistentes o intimidantes.
- d) **Acoso sexual laboral virtual o digital:** Manifestaciones de acoso sexual que ocurren a través de medios electrónicos o plataformas institucionales. Ejemplos: Correos electrónicos, mensajes no deseados con contenido sexual, envío de imágenes, archivos o enlaces de carácter sexual sin consentimiento, incluyendo el uso de plataformas o aplicaciones internas.

5.11. Conductas que constituyen acoso laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá la existencia de acoso laboral cuando se compruebe la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Actos de agresión física, sin importar las consecuencias que estos generen.
- b) Expresiones injuriosas o humillantes dirigidas a la persona, que incluyan palabras ofensivas o aludan a características como la pertenencia étnica, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Comentarios hostiles y denigrantes sobre el desempeño profesional, realizados frente a los compañeros de trabajo.
- d) Amenazas injustificadas de despido manifestadas en presencia de otros empleados.
- e) Presentación de múltiples denuncias disciplinarias infundadas, demostradas por la conclusión favorable en los procesos disciplinarios correspondientes.
- f) Descalificación humillante de las propuestas u opiniones laborales, realizada públicamente ante compañeros.
- g) Burlas públicas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- h) Referencias públicas a aspectos íntimos de la vida personal del trabajador o trabajadora.
- i) Imposición de tareas claramente ajenas a las responsabilidades laborales, exigencias desproporcionadas para el cumplimiento de las funciones asignadas o cambios bruscos en el lugar o tipo de trabajo sin justificación técnica objetiva por parte de la entidad.
- j) Exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada legal o contractual, modificaciones inesperadas de turno y obligación continua de



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- laborar en días dominicales o festivos sin fundamento técnico o de manera discriminatoria en comparación con otros empleados.
- k) Trato discriminatorio evidente en cuanto a la asignación de derechos, beneficios o responsabilidades laborales.
 - l) Negativa a proporcionar los materiales e información indispensables para el cumplimiento adecuado de las funciones.
 - m) Negativa injustificada a conceder permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias o vacaciones cuando se cumplen los requisitos legales o reglamentarios.
 - n) Envío de mensajes anónimos, llamadas telefónicas o comunicaciones virtuales con contenido ofensivo, intimidatorio o injurioso o la imposición de aislamiento social.

5.12. Conductas que no constituyen acoso laboral

De conformidad con la normativa vigente, no se considerarán como acoso laboral las siguientes acciones, siempre que se realicen dentro del marco legal y con respeto a los derechos del trabajador o empleador:

- a) Ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria que corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subordinados, conforme a la ley.
- b) Establecimiento de exigencias razonables relacionadas con la fidelidad laboral y la lealtad institucional.
- c) Emisión de circulares, memorandos o solicitudes verbales orientadas a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia en la prestación de bienes o servicios, en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y manuales de funciones.
- d) Evaluación del desempeño laboral de los subordinados basada en indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) Solicitud razonable de colaboración adicional para asegurar la continuidad del servicio o resolver situaciones complejas en la operación de la entidad.
- f) Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a la terminación del contrato laboral, fundamentadas en causas legales o justas causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación aplicable a la función pública.
- g) Exigencias relacionadas con el cumplimiento del reglamento interno de trabajo, manuales específicos de funciones y competencias laborales, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las obligaciones contractuales y las normas aplicables a los servidores públicos.

5.13. Prevención de las Violencias Basadas en Género y de Todas las Formas de Discriminación

Las acciones de prevención constituyen una forma de intervención temprana orientada a identificar y reducir posibles manifestaciones de violencia, acoso, hostigamiento sexual o cualquier forma de discriminación basada en motivos como pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores. Su objetivo principal es minimizar los riesgos asociados a estas conductas, promover la construcción de un entorno laboral seguro, digno y respetuoso y prevenir la repetición de situaciones que vulneren los derechos de las personas trabajadoras.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 25 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

La Alcaldía de Girón, desde sus niveles directivos, intermedios y operativos, se compromete a garantizar la implementación constante de medidas preventivas frente a cualquier manifestación de violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral o contractual.

La Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo debe transversalizar el enfoque de género y serán responsables de liderar el diseño y ejecución de estrategias de sensibilización, formación y capacitación de manera periódica, al menos una vez por semestre. Estas acciones estarán dirigidas a todas las personas vinculadas a la entidad, sin distinción del tipo de vinculación.

Asimismo, como parte de las medidas de prevención del riesgo, se implementará la realización anual de encuestas de clima laboral, con el propósito de identificar factores psicosociales, posibles situaciones de acoso o discriminación y evaluar la percepción general del entorno organizacional.

Los resultados obtenidos permitirán diseñar planes de acción orientados a fortalecer el bienestar, la equidad y la convivencia, garantizando un ambiente de trabajo basado en el respeto, la confianza y la corresponsabilidad de todas las personas que integran la entidad.

5.14. Derechos de las partes involucradas

5.14.1. Derechos de la persona que activa la ruta

De acuerdo con la normativa legal vigente y en cumplimiento de los principios que orientan este protocolo, toda persona que se vea afectada por hechos de violencia basada en género, acoso o por actos de discriminación en el contexto laboral o contractual, tiene derecho a:

- a) Acceder a medidas de prevención, atención y protección, dirigidas a evitar un daño irreparable, mediante la activación oportuna de las rutas de atención establecidas en este protocolo.
- b) Recibir un trato digno y respetuoso, libre de solicitudes o condiciones que puedan generar revictimización.
- c) Garantizar que las actuaciones derivadas de la queja promuevan el acceso a la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos denunciados.
- d) Que la denuncia sea tratada con reserva y confidencialidad, evitando cualquier forma de exposición o afectación adicional.
- e) No sufrir represalias ni afectaciones en su estabilidad laboral como consecuencia de haber interpuesto una queja o denuncia.
- f) Que su testimonio sea recibido con base en el principio de buena fe, siendo escuchada de manera objetiva, sin prejuicios ni estereotipos de género.
- g) No ser juzgada ni descalificada por el hecho de presentar una queja, ni ser sometida a valoraciones que revictimicen o minimicen su experiencia.
- h) Recibir acompañamiento y asistencia integral por parte de la entidad, incluyendo apoyo técnico, jurídico y psicosocial.
- i) Ser atendida por personal formado en derechos humanos, con conocimiento en los enfoques diferenciales y de género definidos en el presente protocolo.



Código:	SS-D.04	Pág. 26 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

- j) Solicitar el traslado temporal del área o lugar de trabajo o la posibilidad de realizar trabajo remoto mientras se resuelve el caso.
- k) Pedir medidas que eviten el contacto o cercanía con la persona señalada como presunta agresora, hasta tanto no haya una resolución de la situación.
- l) Contar con información clara, veraz, completa y oportuna sobre sus derechos y el estado del proceso, desde el momento de presentar la queja y durante toda la ruta de atención.
- m) Acceder a servicios integrales de atención que sean suficientes, accesibles, adecuados y de calidad.
- n) Recibir orientación desde el primer momento en que se conozca el hecho de violencia o discriminación, por parte de la autoridad o instancia competente.
- o) Obtener información clara y actualizada sobre los mecanismos y procedimientos legales establecidos en este protocolo y en las normas nacionales e internacionales relacionadas.
- p) Otorgar su consentimiento informado para la realización de exámenes médico-legales en casos de violencia sexual y dentro de las posibilidades del servicio, escoger el sexo o género del personal médico que los practique.
- q) Contar con un acompañante de confianza durante entrevistas, declaraciones y demás diligencias relacionadas con el proceso, garantizando así su bienestar emocional y sentido de seguridad.
- r) Acceder a todas las medidas necesarias para garantizar su protección y la no repetición de los hechos, en el marco de una actuación diligente y comprometida por parte de la entidad.

5.14.2. Derechos de la persona presuntamente agresora

Las personas señaladas como presuntas responsables de conductas relacionadas con violencia basada en género, acoso o discriminación, tendrán garantizados sus derechos constitucionales y legales durante todas las etapas del proceso, en especial los siguientes:

- a) Derecho al debido proceso, conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- b) Derecho a ejercer su defensa y a presentar argumentos en su favor, incluyendo la posibilidad de demostrar su inocencia.
- c) Derecho a ser notificadas oportunamente sobre los hechos señalados en la queja y sobre las pruebas allegadas hasta el momento.
- d) Derecho a recibir información clara, veraz, completa y oportuna sobre sus derechos, deberes y los procedimientos establecidos en este protocolo.
- e) Derecho a reconocer o rechazar total o parcialmente los hechos que se le atribuyen, ante la dependencia o autoridad competente.
- f) Derecho a presentar pruebas, testimonios y solicitudes probatorias que sustenten su defensa y a que estas sean valoradas de forma imparcial.
- g) Derecho a la reserva y confidencialidad del procedimiento, en garantía de su dignidad, buen nombre y presunción de inocencia.

El Protocolo será objeto de revisión y actualización periódica o cuando se presenten modificaciones normativas, institucionales o recomendaciones de los entes de control.

En los casos en que el presunto agresor sea contratista, practicante o pasante, el Municipio de Girón remitirá la documentación correspondiente a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante las actuaciones a que haya lugar, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, conforme a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

6. NORMATIVIDAD

6.1. Documentos Internacionales:

- ✓ Convenio 190 de la OIT (sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo): Adoptado el 21 de junio de 2019.
- ✓ Recomendación 206 de la OIT: Adoptada también el 21 de junio de 2019, junto con el Convenio 190.
- ✓ Declaración sobre la eliminación de todo tipo de violencia contra la mujer: Adoptada el 20 de diciembre de 1993 (Resolución A/RES/48/104).
- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos: Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948.
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos: ("Pacto de San José, Costa Rica") Suscrita el 22 de noviembre de 1969; entró en vigor el 18 de julio de 1978.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".

6.2. Normativa Nacional:

- ✓ Ley 248 de 1995: Aprobación de la Convención de Belem do Pará - Sancionada el 29 de diciembre de 1995.
- ✓ Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000): Expedido el 24 de julio de 2000, con vigencia a partir de 24 de julio de 2001.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Acoso laboral Expedida el 23 de enero de 2006 (Diario Oficial No. 46.160).
- ✓ Ley 1257 de 2008: Violencia y discriminación contra las mujeres Sancionada el 4 de diciembre de 2008.
- ✓ Ley 1719 de 2014: Víctimas de violencia sexual y acceso a la justicia Aprobada el 18 de junio de 2014.
- ✓ Ley 2365 de 2024: Medidas contra el acoso sexual en ámbitos laboral y educativo Aprobada el 20 de junio de 2024
- ✓ Ley 2528 de 2025: Por medio del cual se aprueba el CONVENIO 190 de la OIT y la Recomendación 206
- ✓ Código General Disciplinario contenido en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.
- ✓ Decreto 405 de 2025: Multa por despido de víctimas denunciantes de acoso sexual. Expedición: 1 de abril de 2025, reglamenta en la Ley 2365 de 2024.
- ✓ Sentencia SU-080 de 2020: Unificación Acción de Tutela (2020).
- ✓ Sentencia T-140 de 2021: Igualdad, no discriminación, perspectiva de género en denuncias de agresión sexual laboral (2021).
- ✓ Sentencia T-198 de 2022: Valoración probatoria desde perspectiva de género (2022).
- ✓ Sentencia T-4265 de 2022: Estabilidad laboral reforzada (2022).
- ✓ Sentencia SL-2358 de 2024: Violencia contra las mujeres, estabilidad laboral reforzada (2024).

- ✓ Sentencia T-141 de 2024: Indicios para determinar comportamientos de acoso (2024).
- ✓ Resolución 3461 de 2025: “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”
- ✓ Circular 026 de 2023: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia de género, contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+
- ✓ Circular 055 de 2024: Prevención del acoso y discriminación contra personas LGBTIQ+.
- ✓ Circular 0075 de 2025: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.
- ✓ Circular 076 de 2025: Garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado aplicación de la Ley 2365 de 2024.
- ✓ Circular conjunta 024 de 2025: Guía para la inclusión del enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector público.
- ✓ Circular 006 de fecha 10 de septiembre de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación, mediante la cual se dan directrices para el cumplimiento de las normas sobre prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.
- ✓ Directiva Presidencial 8 de marzo de 2022, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Protocolo para Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral
- ✓ Directiva Presidencial 8 de marzo de 2023, Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas 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 contractual del sector público.

7. DESARROLLO

7.1. Medidas y Rutas de Atención a las Personas Objeto de Violencia Basada en Género, Acoso Sexual o Actos de Discriminación

7.1.1. Deberes de las personas con funciones de liderazgo y supervisión

Toda persona que ejerza funciones de dirección o supervisión dentro de la entidad incluyendo servidores públicos en cargos de liderazgo o quienes actúen como supervisores de contratos, tiene la responsabilidad de activar las rutas internas de atención establecidas en este protocolo en caso de tener conocimiento de situaciones que puedan constituir violencia basada en género o actos de discriminación por motivos de pertenencia étnica , etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad. Cualquier medio de comunicación escrito, verbal o digital (como correos, mensajes de texto o chats) podrá constituir prueba del conocimiento del hecho, conforme a la legislación vigente.

Asimismo, deben velar por prevenir situaciones de riesgo o posibles escenarios de revictimización, procurando que la persona que activa la ruta no sea obligada a interactuar con la presunta persona agresora. Igualmente, deberán fomentar espacios de transformación cultural dentro de la entidad y liderar acciones orientadas a la prevención de violencias y discriminación.

7.1.2. Deber de denuncia de las personas que ejercen función pública

Cuando los hechos contenidos en una queja o denuncia pudieran constituir un delito, una contravención o una falta disciplinaria, toda persona servidora pública que tenga conocimiento de estos, tiene la obligación legal de ponerlos en conocimiento de la autoridad competente, mediante la presentación formal de la denuncia correspondiente.

El incumplimiento de estos deberes podrá dar lugar a investigaciones disciplinarias, conforme a lo dispuesto en los numerales 25 y 26 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), faltas que pueden ser calificadas como graves de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 47 de dicha norma.

7.2. Medidas de Atención

7.2.1. Recepción de Quejas por Violencia Basada en Género, Acoso Sexual o Actos de Discriminación

Cualquier persona que haya sido víctima de violencia basada en género o de un acto de discriminación dentro de la Alcaldía de Girón, en el marco de lo establecido por este protocolo, podrá presentar su queja o denuncia a través del correo electrónico con la descripción de los hechos thumano@giron-santander.gov.co, el cual está disponible las 24 horas del día. Las solicitudes serán atendidas y gestionadas en el horario institucional de lunes a viernes, de 7:30 a. m. a 6:00 p. m.

La entidad garantizará que la información reportada sea tratada con confidencialidad, seguridad y reserva, protegiendo la identidad de la persona denunciante y evitando cualquier tipo de represalia. Cuando la persona afectada o testigo de los hechos prefiera mantener el anonimato, podrá realizar el reporte sin incluir datos personales que permitan su identificación.

La queja debe contener, en la medida de lo posible, información precisa sobre el tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos victimizantes. En caso de ser recibida de forma presencial o verbal, se levantará mediante el acta de reunión que dejará constancia de lo manifestado.

7.2.2. Criterios para la atención respetuosa de quejas

Todas las quejas o situaciones que se presenten deben ser manejadas con estricta confidencialidad, imparcialidad y objetividad. Las personas encargadas de recibir o tramitar las quejas deben abstenerse de emitir juicios de valor o señalamientos sobre los hechos relatados.

La recepción de la queja debe realizarse en un ambiente de respeto y empatía, evitando cualquier conducta intrusiva o que pueda generar revictimización en la persona que expone los hechos.



Código:	SS-D.04	Pág. 30 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La instancia receptora está obligada a garantizar la protección y el bienestar de quien presenta la queja, procurando evitar cualquier situación que pueda generar confrontación o exposición innecesaria.

Quien reciba la queja debe observar y analizar el contexto con atención, pero sin sacar conclusiones ni compartir la información proporcionada por la víctima.

Es fundamental validar las emociones expresadas por la persona que interpone la queja, reconociéndolas sin minimizar ni emitir opiniones subjetivas.

Se deben implementar las medidas de protección y cuidado necesarias durante la investigación y la aplicación de las rutas de atención.

7.2.3. ¿Qué hacer si la queja es realizada de forma anónima?

Se dará trámite a la queja si el relato indica de manera clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar y otros detalles importantes que permitan identificar a las personas que hicieron parte del evento de. Si el relato no indica esta información, se enviará una comunicación de regreso solicitando ampliar la queja.

En los eventos en los que no se amplíe la queja, no se dará trámite a la misma. No obstante, cuando existan indicios de una posible situación de riesgo y no sea posible tramitar la queja por falta de información, la Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, podrá informar de manera general y sin revelar la identidad de la persona denunciante, al supervisor/a, jefe o jefa de la dependencia donde se presuma ocurrieron los hechos, con el fin de que adopten medidas preventivas que reduzcan el riesgo de una posible agresión o situación de violencia.

En todo caso, la entidad garantizará la reserva de identidad de la persona denunciante y la confidencialidad de la información durante todas las etapas del trámite, evitando cualquier forma de exposición, estigmatización o represalia.

La información contenida en las quejas anónimas se les harán el debido seguimiento con el fin de identificar posibles alertas o patrones de conducta relacionados con violencias basadas en género y/o discriminación.

7.2.4. Conductas que deben evitarse durante la recepción de la queja

La etapa de recepción de la queja constituye un momento crítico dentro del proceso de atención, pues es el primer contacto formal de la persona afectada con la ruta institucional y determina en gran medida su percepción de seguridad, confianza y legitimidad del procedimiento. Por ello, el personal encargado debe actuar con prudencia, imparcialidad y enfoque de no revictimización. Existen comportamientos que pueden generar afectaciones adicionales, distorsionar la información, intimidar a la persona o vulnerar sus derechos.

A continuación, se describen las conductas que deben evitarse estrictamente durante esta fase del proceso:

- a) No confronte a la persona víctima o quien relata los hechos con la presunta persona agresora.

- b) No realice acciones personales que puedan ser interpretadas como represalias o venganzas subjetivas.
- c) Evite adoptar una postura parcial o subjetiva frente a la información recibida.
- d) No emita juicios de valor ni comparta experiencias personales relacionadas con el caso.
- e) No solicite detalles o descripciones innecesarias que no sean relevantes para la queja; la información debe ser proporcionada libremente y sin presiones.
- f) No minimice ni ignore detalles que puedan comprometer la vida o integridad de la persona afectada.

En los casos de acoso sexual en el ámbito laboral, NO se debe acudir ante el Comité de Convivencia Laboral, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación, de conformidad con lo establecido en la Circular 006 de 2025 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

7.2.5. Trámite de la Queja

Recibida la queja la Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo brindará el asesoramiento inicial a la persona que presenta la queja, orientándola sobre los pasos correspondientes, las rutas internas disponibles y las entidades municipales a las que puede acudir para recibir apoyo psicológico o jurídico especializado, en caso de requerirlo.

Brindar asesoramiento y acompañamiento en las rutas de atención y activar las rutas de atención, para lo cual la Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, identificará el tipo de vinculación de la persona presuntamente agresora y remitirá la queja, en el término de tres (3) días hábiles, a la(s) dependencia(s) o autoridad(es) competente(s) para dar inicio al respectivo proceso.

Las autoridades o dependencias competentes serán, según corresponda:

- a) **Servidores públicos:** La Dirección de Control Disciplinario Interno y Secretaria Jurídica y Defensa Judicial, conforme al régimen disciplinario será adelantada la queja si es de su competencia o por la autoridad que resulte competente de acuerdo con el factor funcional, territorial y subjetivo previstos en la normatividad vigente.
- b) **Contratistas o prestadores de servicios:** La dependencia supervisora del contrato, para que evalúe las acciones procedentes y adopte las medidas administrativas o contractuales a que haya lugar y, de ser procedente, remitirá las actuaciones a la autoridad competente.
- c) **Pasantes o personal en prácticas:** La institución educativa de origen, a través de su supervisor de práctica, para la activación del protocolo correspondiente.
- d) **Trabajadores tercerizados:** La empresa contratista o empleadora, a quien se informará el hecho para la activación de su propio protocolo interno, bajo seguimiento de la entidad.



Código:	SS-D.04	Pág. 32 de 37
Versión:	00	
Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Proceso: GESTION HUMANA		

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Nota: En todos los casos, la persona que recibe la queja siempre activará, de manera inmediata, las medidas de protección y cuidado. Las rutas descritas en este protocolo deberán activarse de manera concomitante, no son excluyentes. En los casos en que la vida de la víctima esté en riesgo inminente, se deberán activar las medidas y rutas de atención con la mayor celeridad posible. Las quejas serán gestionadas evitando trámites innecesarios bajo argumentos meramente procesales o cualquier otro hecho que pueda revictimizar a la persona que activa la ruta.

7.2.6. Primeros Auxilios Psicológicos

Una vez conocida la queja, la Dirección de Talento Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, remitirá a la víctima con la línea de atención de la ARL, quien realizará los primeros auxilios psicológicos, con el propósito de estabilizar física y emocionalmente a la persona afectada, así como de orientar en la ruta a seguir en el presunto caso de Violencia Basada en Género, Acoso Sexual o Actos de Discriminación.

De igual manera se remite a la IPS prestadora de los Evaluaciones Medicas Ocupacionales para que hagan la respectiva evaluación psicosocial.

7.3. Medidas de protección y cuidado

La Alcaldía de Girón deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que interpongan quejas relacionadas con las conductas señaladas en el presente protocolo.

En todos los casos, la persona que reciba la queja deberá poner a disposición de quien activó la ruta, las medidas de protección y cuidado pertinentes. Para su adopción se requerirá el consentimiento de la persona afectada y dichas medidas no podrán en ningún caso suponer un perjuicio para ella ni para las y los posibles testigos.

Una vez recibida la queja y con el consentimiento de la persona que activa la ruta, podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas de protección y cuidado no superando los cinco (5) días hábiles:

- a) Separar a la persona presuntamente agresora de la víctima en espacios o situaciones donde pueda haber riesgo de reincidencia.
- b) Reubicar a la víctima en espacios o situaciones seguras, siempre con su consentimiento previo.
- c) Activar de forma inmediata la ruta de atención para la protección de los derechos de la víctima.
- d) Cambiar temporalmente de dependencia o grupo de trabajo a la persona presuntamente agresora.
- e) Establecer mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- f) Brindar acompañamiento psicológico a las víctimas.
- g) En los casos en que sea procedente, implementar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y la persona presuntamente

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN	Código:	SS-D.04	Pág. 33 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

agresora no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar situaciones de revictimización o repetición de los hechos.

- h) Cualquier otra medida que sea necesaria para garantizar los derechos de la víctima y evitar la repetición de los hechos.

Nota: Las medidas de protección y cuidado deberán ser previamente consultadas y acordadas con la víctima. En ningún caso podrán representar una desmejora en su situación o condición laboral o contractual.

7.4. Medidas preventivas

Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de casos de violencia basada en género, acoso sexual o actos de discriminación en el ámbito laboral y contractual:

- Promover y llevar a cabo actividades de capacitación y/o campañas con todo el personal que preste sus servicios en la alcaldía de Girón, para la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.

El contenido de estas debe incluir y promover:

- ✓ Difusión y sensibilización sobre las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales sobre acosos sexual, violencia basada en género y discriminación, además de la pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de estos actos.
- ✓ Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia basadas en género y diversas razones de discriminación.
- ✓ Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.
- ✓ Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.
- Las actividades conmemorativas, culturales, recreativas y/o deportivas que se adelanten por las diferentes secretarías de la alcaldía municipal tendrán presente el enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los cuales se normalice comportamientos de acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra la mujer y/o discriminación.
- Las comunicaciones internas que realicen las diferentes secretarías y dependencias procurarán tener presente un enfoque diferencial y de género, evitando promover desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias y/o prácticas por de los

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN 	Código:	SS-D.04	Pág. 34 de 37
	Versión:	00	
	Fecha de Aprobación:	27/02/2026	
	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
	Proceso: GESTION HUMANA		
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL			

cuales se normalice comportamientos de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.

- Se difundirá a los correos electrónicos de todos los funcionarios, así como contratistas y pasantes el presente protocolo, así como las rutas de atención.
- Publicación del presente protocolo en la página web de la entidad.
- Solicitar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución de actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral de conformidad con el artículo 10 de la Ley 2365 de 2024.

7.4.1. Asesoramiento sobre rutas externas de atención

La Alcaldía de Girón, a través de la Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección de Control Interno Disciplinario y Secretaría Jurídica y Defensa Judicial, brindarán información completa, clara y oportuna sobre las rutas externas de atención integral disponibles para las personas víctimas de casos de violencia basada en género, acoso sexual o actos de discriminación señalados en el presente protocolo, las cuales podrán ser utilizadas voluntariamente por la presunta víctima.

- Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación: Cuando los hechos contenidos en la queja puedan constituir un presunto delito, las Direcciones y Secretaría anteriormente mencionadas deberán orientar a la persona afectada sobre el procedimiento que puede seguir para interponer la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación. Esta orientación deberá realizarse de manera clara, confidencial y respetuosa, informando sobre los canales oficiales disponibles (presenciales y virtuales) y brindando el acompañamiento necesario, si así lo solicita la persona.

Para denunciar la presunta comisión de un delito, la Fiscalía dispuso del siguiente enlace: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>. La denuncia deberá incluir la siguiente información:

- a) Denunciante
 - ✓ Nombre completo
 - ✓ Cédula de ciudadanía
 - ✓ Fecha de expedición de la cédula
 - ✓ Teléfono
 - ✓ Correo electrónico (es a donde confirmarán la denuncia y entregarán un código de la noticia criminal)
 - ✓ Dirección
 - ✓ Calidad de quien denuncia
- b) Relación sucinta de los hechos
- c) Pruebas para adjuntar
- d) Si hay testigos, nombre completo, número de celular y dirección de ubicación.



ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN

Código: SS-D.04 Pág. 35 de 37

Versión: 00

Fecha de Aprobación: 27/02/2026

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Proceso: GESTION HUMANA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

e) Si existe descripción morfológica del presunto responsable.

➤ **Dirección de Mujer y Familias:** Las mujeres víctimas de violencia, así como personas LGTBQ+ y personas pertenecientes a comunidades afrocolombianas o grupos étnicos que se encuentren en situación de vulneración de derechos o violencia basada en género, pueden acercarse directamente a la **Dirección Operativa de Mujer y Familias** para solicitar orientación y atención jurídica, en el marco del enfoque de género y enfoque diferencial. Esta Dirección brinda acompañamiento integral, activa las rutas de atención correspondientes.

➤ **Línea Púrpura:** Brinda servicios de atención y acompañamiento psicosocial, orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, servicios disponibles para su atención y protección integral, así como información de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios.

☎ Comuníquese: **018000112137** o al **3177711420 – 317 8404 306**.

➤ **Casas de Igualdad de Oportunidades:** Las mujeres víctimas de violencia pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica. Asimismo, el o la encargada de la recepción de la queja en la Dirección de Talento Humano Seguridad y Salud en el Trabajo, puede contactar a las Casas de Igualdad de Oportunidades enviando un correo electrónico omegs@uis.edu.co con la siguiente información "Previo consentimiento informado de la persona afectada":

- ✓ Nombre completo de la persona que requiere atención.
- ✓ Número de cédula.
- ✓ Número de teléfono.
- ✓ Una breve descripción del caso.
- ✓ Esta información permitirá que las referentes de las Casas de Igualdad de Oportunidades se pongan en contacto con la persona que necesita el acompañamiento.

El directorio de las Casa de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres podrá ser consultado en el siguiente enlace: <https://obsmujeres.santander.gov.co/casa-para-la-dignidad-de-la-mujer/index.html>

➤ **Secretaría del Interior:** Las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, así como las personas o comunidades pertenecientes a los pueblos indígenas o al pueblo Rrom, pueden acudir a los siguientes canales caso de verse afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo.

- ✓ Teléfono: +57 (607) 6337000 ext. 549
- ✓ s.interior@bucaramanga.gov.co

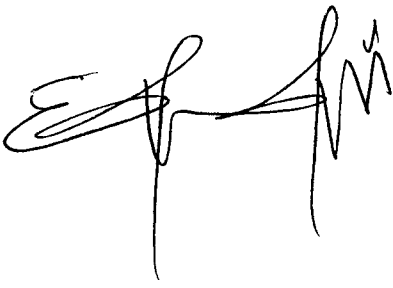
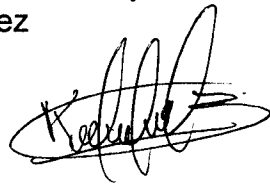
7.4.2. Conclusiones

Finalmente, la Dirección de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, rendirá ante la Procuraduría General de la Nación un informe anual de avance sobre actuaciones y rutas de atención aplicados al interior de la Alcaldía de Girón, antes del 31 de diciembre de cada año, según lo exigido en la Circular 006 de 2025.

8. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
00	Implementación Inicial	27/02/2026

9. TRAZABILIDAD

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Eddy Johana Jaimes Suarez	Nombre: Liliana Marcela Reyes Gómez	Nombre: Xiomara Patricia Gerrero Salazar
	 Nombre: Kelly Johana Forero Tellez  De conformidad con el procedimiento DC-P.01 e instructivo DC-I.01	
Cargo: Directora Administrativa de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo	Cargo: Directora Administrativa de Calidad y Gestión Documental Profesional CPS 077-2026	Cargo: Secretaria Administrativa(E)
Fecha:27/02/2026	Fecha:27/02/2026	Fecha:27/02/2026