



PROTOCOLO

Para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral

2025



Proteger la dignidad humana implica prevenir, atender y erradicar todas las formas de violencia y discriminación, especialmente aquellas basadas en género.

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código: PR-A-3040-01	
Versión: 1			

Tabla de contenido

1. OBJETIVOS Y ALCANCE	4
1.1. Objetivo General.....	4
1.2. Objetivos Específicos.....	4
1.3. Alcance y ámbito de aplicación	5
2. RESPONSABLES.....	11
3. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	11
3.1. Enfoques diferenciales.....	11
3.2. Principios y definiciones.....	12
3.3. Derechos de las partes involucradas	13
4. DESARROLLO	16
4.1. Prevención de las violencias y discriminaciones	16
4.2. Medidas de protección.....	17
4.3. Rutas de atención a las víctimas.....	18
4.3.1. Ruta de Atención Interna para casos de Violencias basadas en Género y Discriminaciones.....	18
4.3.2. Ruta de atención externa.....	21
4.4. Medidas de reparación y no repetición.....	22
4.5. Disposiciones generales	23
5. Ruta de Atención Integral de Violencias y Discriminaciones en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.....	27
6. NORMATIVA	28

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025



1. OBJETIVOS Y ALCANCE

1.1. Objetivo General

Establecer los lineamientos de actuación al interior del Fondo de Bienestar de la Contraloría General de la República, orientados a promover un ambiente laboral libre de violencias y discriminación. Esto se logrará mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, aquellas basadas en género, y actos de racismo y discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otras causas de discriminación. Además, este protocolo complementa y apoya la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación, asegurando su cumplimiento en todos los niveles de la entidad.

1.2. Objetivos Específicos

- Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual.
- Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los Derechos Fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código: PR-A-3040-01 Versión: 1
--	--	---

- Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.
- Crear e implementar canales de denuncia accesibles y confidenciales para que las personas que laboran en la entidad puedan reportar casos de violencia o discriminación, asegurando una respuesta rápida y efectiva.

1.3. Alcance y ámbito de aplicación.

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

- a. La presente política abarca las conductas de las personas mencionadas anteriormente, tanto durante el horario laboral como en las instalaciones del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República (Sede Administrativa, Colegio, y Centro Médico).
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c. En los lugares donde se congrega el talento humano, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- d. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- e. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:

- a. Las personas que tengan relación con el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, a través de resolución en condición de provisionalidad, libre nombramiento, carrera administrativa, contrato de prestación de servicios y cualquier otra modalidad de vinculación legal no laboral como lo son los convenios de prácticas,

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

pasantías, y el contrato de aprendizaje, entre otros.

- b. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- c. Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

1.3.1 Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género.

Este protocolo se aplica a todas las acciones y omisiones que constituyan cualquiera de las siguientes formas de violencia contra las mujeres o basadas en género, reconocidas en la legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos.

- a. **Acoso laboral en razón del género:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encamina a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos 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”.

- b. **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como las *“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 personal”*. *“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”*. Por lo tanto, siguiendo la definición de la Ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

 Fondo de Bienestar Social CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código: PR-A-3040-01	Versión: 1
--	---	-----------------------------	-------------------

- c. Acoso Sexual:** El artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona 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”* (Código Penal, artículo 210A).
- d. Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.
- e. Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como las *“consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y 11 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”*.
- f. Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier *“pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”*.
- g. Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como *“cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”*.
- h. Femicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c)*

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

1.3.2 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

connotación sexual.

- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

1.3.3 Actos de discriminación.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

- I. **Actos de discriminación:** La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como *“la conducta, actitud o trato 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”*. Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: *“(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”*. El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que *“arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las*

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

- II. **Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, 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”.*
- III. **Discriminación como acoso laboral:** La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral 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”.*

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.



2. RESPONSABLES

- La Gerencia del FBSCG
- Dirección de Gestión Corporativa
- Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

3. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES.

3.1. Enfoques diferenciales

Con el fin de responder de forma adecuada a las necesidades de las presuntas víctimas, las acciones de prevención, atención y protección contempladas en el presente instrumento deberán implementar los enfoques de derechos humanos, de género, interseccional y diferencial.

Enfoque de Derechos Humanos: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que tiene como punto de partida el sistema de protección internacional de los derechos humanos. Comprende que los Derechos Humanos son inalienables e inherentes a todas las personas, sin distinción de ideología, nacionalidad, pertenecía étnica, raza, identidad de género, orientación sexual, edad o condición socioeconómica, discapacidad, estatus migratorio entre otros aspectos sociales. Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación. Además, implica que en toda circunstancia de las presuntas víctimas merecen credibilidad, y confidencialidad y adecuado manejo de información.

Enfoque de Género: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder debido al género, por medio de los cuales se normaliza la violencia.

Enfoque interseccional: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción por la cual se busca identificar las formas en las que el género y otras categorías se cruzan con otros aspectos de la identidad de una persona generando experiencias particulares de opresión y privilegio. La interseccionalidad evidencia cruces entre distintos tipos de violencia o discriminación que inciden en el acceso a derechos como la educación, la salud, el trabajo, entre otros.

Enfoque diferencial: El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades particulares de sujetos históricamente excluidos y de especial protección constitucional entre los que se encuentra los grupos indígenas, las personas negras, afros, raizales y palenqueras, los Rroms, las personas con discapacidad, las personas de la tercera edad, las víctimas del conflicto armado, los niños, niñas y adolescentes, entre otras.

Enfoque étnico con perspectiva antirracial: Protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo.

Enfoque de discapacidad: El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

3.2. Principios y definiciones

- a. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad.
- b. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

- c. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d. **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- e. **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- f. **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- g. **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- h. **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
- i. **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

3.3. Derechos de las partes involucradas

3.3.1. Derecho de las víctimas.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, garantizará los Derechos de la presunta víctima. Algunos de estos son:

- a. El Derecho a que se asuma su relato con presunción de veracidad, evitando juicios de valor, opiniones personales o minimizar los hechos relatados.
- b. El Derecho a la protección de su identidad, garantizando la confidencialidad.

 Fondo de Bienestar Social CONTABILIDAD GENERAL DE LA REPÚBLICA	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código: PR-A-3040-01	Versión: 1
---	--	-----------------------------	-------------------

- c. El Derecho a que se analice el contexto de los hechos sin estar influenciando por prejuicios sociales.
- d. El Derecho a un trato respetuoso y digno en espacios seguros, previniendo, así una segunda victimización.
- e. El Derecho a no enfrentarse directamente con la persona acusada ni a ser obligada a relatar los hechos más de lo necesario.
- f. El Derecho a no sufrir represarías en ningún momento del proceso, sea antes, durante o después de la investigación.
- g. El Derecho a ser escuchada, a compartir su perspectiva y a participar activamente durante todo el proceso.
- h. El Derecho a recibir orientación sobre las instituciones disponibles para obtener atención médica o asesoría legal.
- i. El Derecho a que las acciones a que las acciones tomadas se ejecuten con prontitud y el cuidado necesario.
- j. El Derecho de contar con el apoyo de un asesor durante todo el proceso.

3.3.2. Derechos de las mujeres víctimas

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

- otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
 - h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
 - i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
 - j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
 - k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
 - l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

La entidad determinará el área o dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

3.3.3. Derechos del sujeto activo.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, velará por los derechos de la persona acusada de presunto caso de hostigamiento laboral, acoso sexual o discriminación, siempre y cuando no se comprometan los derechos de la presunta víctima:

- a. El Derecho a la información, al debido proceso, a una defensa adecuada y a la presunción de inocencia, sin perjuicio de las acciones o decisiones laborales que se puedan tomar en el marco del reglamento interno del trabajo. Además, se podrán adoptar las medidas necesarias para prevenir la continuación de conductas de acoso, acoso sexual o discriminación y para proteger a la presunta víctima.
- b. El Derecho a recibir notificación sobre el inicio del procedimiento y a obtener información sobre la denuncia presentada con su contra, siempre que esto no comprometa el derecho de la presunta víctima a mantener la confidencialidad de su identidad y a evitar el contacto directo con el/la presunto/a agresor/a o la reiteración necesaria de los hechos.
- c. El Derecho a ser asistido/a por un asesor a lo largo del procedimiento de investigación,

para asegurar la defensa efectiva y cumplimiento de los derechos de la persona denunciada.



4. DESARROLLO

4.1. Prevención de las violencias y discriminaciones

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, cuenta con un Plan de Prevención, el cual acoge las directrices de la Directiva Presidencial 01 de 2023 y las medidas de prevención aplicables referenciadas en el anexo de la citada Directiva.

Las acciones constituyentes del Plan de Prevención de las violencias y discriminaciones, son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación prohibida por la ley, con el objetivo de minimizar los riesgos que generan las violencias y sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizarla no repetición de los hechos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas periódicas, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras, dirigidas a

 Fondo de Bienestar Social CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

todo el talento humano, y que incluyan como mínimo los aspectos que se presentan el siguiente gráfico:



4.2. Medidas de protección

La Dirección de Gestión Corporativa o la dependencia quien haga sus veces, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- Activar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima brindando apoyo y acompañamiento permanente.
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

- d. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de victimización o a la repetición de los hechos.
- e. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación. Por otra parte, de ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

4.3. Rutas de atención a las víctimas

Las rutas de atención para situaciones de violencias basadas en género y discriminaciones se clasifican en Ruta Interna de Atención y Ruta Externa de atención. Previo a la descripción de cada una de las rutas, se ponen de presente los deberes de los superiores jerárquicos o funcionales de los colaboradores.

4.3.1. Ruta de Atención Interna para casos de Violencias basadas en Género y Discriminaciones

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja o denuncia de manera escrita o verbal a través de los diferentes canales de atención dispuestos, como lo son:

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

CANAL VIRTUAL

A través del formulario web, desde el siguiente enlace:
https://alfanet.fbscgr.gov.co/alfanet/Pqr_form.aspx

CANAL FÍSICO

Canal físico presentando la Queja escrita en Correspondencia, Carrera 69 No. 44-35 Piso 4, Bogotá D.C., Colombia.

DE FORMA VERBAL

En la Oficina de Asuntos Disciplinarios del FBSCGR, Carrera 69 No. 44-35 Piso 4, Bogotá D.C., Colombia.

El proceso de recepción de la queja o denuncia de acoso sexual, violencias y/o discriminación prohibida por la Ley, debe garantizar la no- revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados formalmente ante la Oficina de Asuntos Disciplinarios de la entidad.

En cuanto al superior jerárquico o superior funcional o supervisor de contrato, 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 los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria, numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario, reformado por la Ley 2094 de 2021.

4.3.1.1. Manejo y direccionamiento de las quejas

- Las quejas o denuncias que se presenten a través del formulario Web PQRS, serán direccionadas de manera automática a la Oficina de Asuntos Disciplinarios para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente; y demás fases que en Derecho correspondan.
- La queja o denuncia que se presente por el canal físico (Correspondencia) deberá ser radicada en el Sistema de Gestión Documental y direccionada de manera automática a la

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

Oficina de Asuntos Disciplinarios para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente.

- La queja o denuncia que se presente de forma verbal en la Oficina de Asuntos Disciplinarios, deberá ser radicada a través del formulario Web, y direccionada de manera automática a la Oficina de Asuntos Disciplinarios para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente.

4.3.1.2. Contenido mínimo de la queja o denuncia

La queja o denuncia de acoso sexual, otros tipos de violencias y/o discriminación prohibida por la Ley, deberá contener como mínimo lo siguiente:

- ☒ Nombres, apellidos completos y número de identificación de quien denuncia.
- ☒ Nombres y apellidos completos del presunto autor de los hechos, área de trabajo y cargo, actividad que desempeña, contratista, pasante, judicante, otro.
- ☒ Especificación de si hay existencia de una relación de subordinación frente al presunto agresor.
- ☒ Fecha de ocurrencia de los hechos.
- ☒ Descripción de las conductas de las que fue o está siendo objeto y aportar elementos o material probatorio, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

4.3.1.3. Queja o Denuncia contra Servidor Público del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República

Si es Queja o Denuncia contra Servidor Público (funcionario) del FBSCGR, la Oficina de Asuntos Disciplinarios tiene competencia para conocer, investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia sexual y/o cualquier tipo de discriminación prohibida por la Ley conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2094 de 2021. Lo anterior, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación. En este caso, se surte la Ruta de Atención Interna.

En caso que la Oficina de Asuntos Disciplinarios no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro con radicado Alfabet del Oficio por medio del cual se da traslado por competencia a la dependencia de la Procuraduría General de la Nación, correspondiente.

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

4.3.1.4. Queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión

De ser procedente, en caso que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante o personal en comisión, la Oficina de Asuntos Disciplinarios deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación, para que dicho ente de control sea quien inicie la investigación correspondiente, de ser procedente. En este caso, se surte la Ruta de Atención Externa.

4.3.2. Ruta de atención externa

Las personas a quienes aplica el presente protocolo, pueden presentar las quejas o denuncias de acoso sexual, violencias y discriminaciones acudiendo de manera preferencial por los canales de la Ruta Interna dispuestos por el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, y en el marco de ésta, se podrá remitir por competencia a la Ruta de Atención Externa.

También pueden presentarla ante las diferentes órganos y autoridades externos competentes, tales como: Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación, Línea Púrpura Bogotá “Mujeres que escuchan Mujeres”, entre otras.

Entidad / Autoridad	Canales de atención / Ruta de atención externa
Procuraduría General de la Nación	auxilio@procuraduria.gov.co noalatrata@procuraduria.gov.co intervencionpenalmujeres@procuraduria.gov.co De manera presencial en el Centro de Atención al Público (CAP) de la sede central, ubicado en la Cra 5 # 15 - 80 de la ciudad de Bogotá Vía telefónica: 313 499 0611
Fiscalía General de la Nación	https://susi.fiscalia.gov.co/ui/#/pqr-new-request/2 https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/
Línea púrpura Bogotá "Mujeres que escuchan mujeres"	Llamando al 018000112137 Escribiendo al WhatsApp 3007551846
Policía Nacional	https://spqrs.policia.gov.co/pqrs/#/

Desde la Dirección de Gestión Corporativa se brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

lugar, para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y discriminación que se tratan en este Protocolo.

4.4. Medidas de reparación y no repetición.

En este capítulo se describen medidas que garantizan un proceso de atención idóneo e integral a las víctimas de violencia basada en género y discriminación, enfocado en el respeto, la transparencia e integridad, evitando de esta manera las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso.

4.4.1. Medidas de reparación

Desde la Dirección de Gestión Corporativa se buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes con enfoque de Derechos Humanos.

4.4.2. Medidas administrativas para la no repetición

4.4.2.1. Observancia del principio de no repetición

Con el fin de evitar la repetición de los hechos, y en virtud del Principio de no revictimización descrito en el presente protocolo “Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres”.

4.4.2.2. Inclusión y vigilancia de cláusulas contractuales

Teniendo en cuenta las medidas administrativas para la no revictimización, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, incluirá en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo. Estas cláusulas son objeto de vigilancia por parte del supervisor de cada contrato. Así mismo, se promueve la vigilancia de la correcta ejecución de las

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

obligaciones contractuales, por parte de quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

4.5. Disposiciones generales

4.5.1. Deber de denunciar de los servidores públicos

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente en cumplimiento de uno de los deberes de todo servidor público de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021, artículo 38, numeral 25.

4.5.2. Deberes de los superiores.

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 de 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 reformada por la Ley 2091 de 2021, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

4.5.3. Integralidad de la acción disciplinaria.

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

En virtud del Debido Proceso dispuesto en el Código General Disciplinario, en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, participan en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria i) la Oficina de Asuntos Disciplinarios en la fase de Instrucción disciplinaria, ii) la Dirección de Gestión Corporativa en la fase de Juzgamiento en primera Instancia, y iii) la Gerencia en segunda Instancia.

4.5.3.1. Etapa de instrucción disciplinaria

Esta fase inicia con el conocimiento de las quejas y denuncias con presunta incidencia disciplinaria, que se radiquen y/o direccionen a la dependencia; le sigue la apertura de Indagación Previa y/o Investigación Disciplinaria, o la decisión inhibitoria, hasta la formulación y notificación del Pliego de Cargos. También, se surte la remisión a la autoridad competente. Esta fase se rige por el procedimiento de la entidad PT-S-1100-01 Procedimiento Indagación e Investigación Disciplinaria.

4.5.3.2. Etapa de juzgamiento

La Etapa de Juzgamiento inicia desde el momento que se avoca conocimiento del Pliego de Cargos notificado, hasta la expedición del fallo de primera instancia; entre tanto, la segunda instancia se surte al momento de avocar conocimiento del auto que concede el recurso de apelación en sede de juzgamiento, hasta la expedición del fallo de segunda instancia. Esta fase se rige por el procedimiento de la entidad PT-S-1100-01 Procedimiento Indagación e Investigación Disciplinaria.

4.5.3.3. Reglas de procedimiento disciplinario

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 reformada por la Ley 2094 de 2021.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

 Fondo de Bienestar Social CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

4.5.3.4. Clasificación de las faltas

Las siguientes son algunas conductas que, en el marco normativo vigente, se consideran como actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, con la correspondiente consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021.

En ese orden, son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
- b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo,

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021. Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 numerales 2,3,6 y 8 de la Ley 1952 de 2019 reformada por la Ley 2091 de 2021 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo

4.5.4. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.

En caso de que la Oficina de Asuntos Disciplinarios requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de prueba (*Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger*): (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código:	PR-A-3040-01
		Versión:	1

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas (*Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera*): *“debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”*

4.5.5. Continuidad de la ruta de prevención.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad, de parte de la presunta víctima o víctimas, no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

5. Ruta de Atención Integral de Violencias y Discriminaciones en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República

Esta Ruta integral muestra la forma como se debe actuar ante una situación que involucre cualquier forma de violencias o discriminación al interior de la entidad (Ver anexo n° 1 – Ruta de atención integral de violencias y discriminaciones del FBSCGR)

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de mayo de 2025

6. NORMATIVA

6.1. Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.

- ☒ Constitución Política de 1991.
- ☒ Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ☒ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ☒ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- ☒ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- ☒ La Convención sobre 105 Derechos del Niño.
- ☒ Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos
- ☒ Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- ☒ Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ☒ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- ☒ Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- ☒ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta".

6.2. Ordenamiento jurídico nacional

- ☒ Ley 80 de 1993: por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, y normas que la modifican, adicionan o complementan.
- ☒ Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- ☒ Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- ☒ Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- ☒ Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- ☒ Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- ☒ Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- ☒ Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia

 Fondo de Bienestar Social CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA	Proceso Gestión Humana Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral	Código: PR-A-3040-01	
Versión:	1		

de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.

- ☒ Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- ☒ Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ☒ Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- ☒ Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- ☒ Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- ☒ Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
- ☒ Ley 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
- ☒ Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las 6 mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- ☒ Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- ☒ Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- ☒ Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.

Elaboró – Aprobó	Revisó	Publicación
Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa	Oficina de Planeación	Fecha: 13 de XXXX de 2025

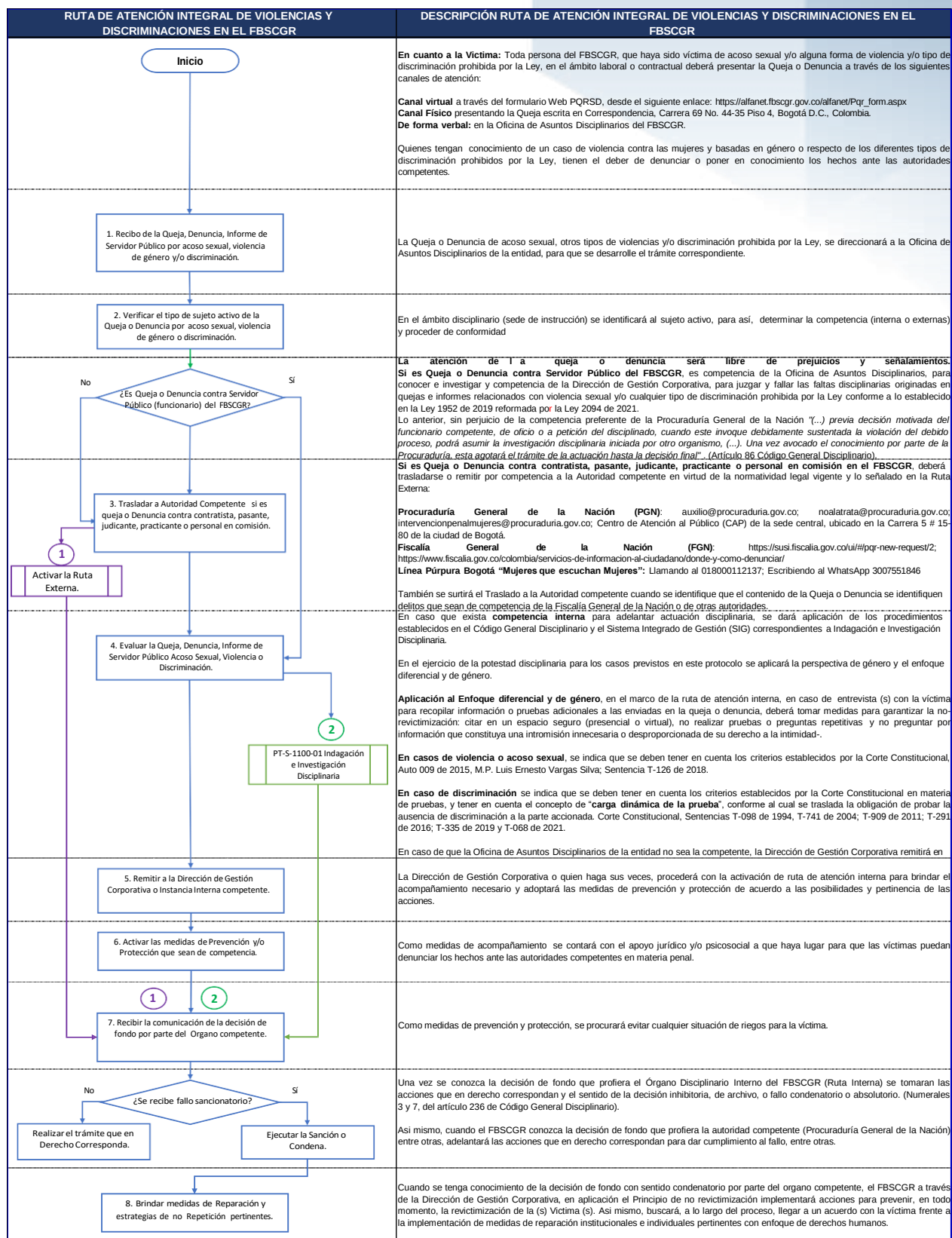
- ☒ Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- ☒ Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”.
- ☒ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ☒ Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- ☒ Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales

Anexo 1 - Ruta de atención integral de violencias y discriminaciones del FBSCGR

Proceso Gestión Humana
Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral

Código: PR-A-3040-01
Versión: 1



Elaboró – Aprobó

Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional – Dirección de Gestión Corporativa

Revisó

Oficina de Planeación

Publicación

Fecha: 13 de mayo de 2025