

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

1. OBJETIVO

1.1. Objetivo general

Establecer lineamientos al interior de la Superintendencia de Sociedades para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

1.2. Objetivos específicos

- Guiar y dar lineamientos para la acción de los órganos competentes de la entidad encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
- 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 y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral del sector público.
- Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- 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 contra las mujeres y basadas

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

- Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral de la administración pública.
- Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

2. ALCANCE

2.1. Sujetos y ámbito de aplicación

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

- a. Todas las sedes de la superintendencia de sociedades, las intendencias regionales, instalaciones de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. 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. Los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- d. 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. Los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

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

- a. Pasantes, judicantes y practicantes.
- 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.

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

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

a. Acoso laboral debido a 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 superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (...)"

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso debido a 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 (...)"

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

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 éstos.

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 (...)"

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 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 (...)"

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOKOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

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 al 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) 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.

2.3. Comportamientos que las personas sujetas 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.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- 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 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.

2.4. 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:

a. Actos de discriminación:

La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como:

"(...) la 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 (...)"

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 (...)"

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

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

b. 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 (...)"

c. 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.

3. RESPONSABLE

Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Dirección de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo).

4. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- **Acoso sexual:** Conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad 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).

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Acoso sexual laboral:** Se define como una conducta no deseada de naturaleza sexual que ocurre en el lugar de trabajo, creando un ambiente hostil, humillante o intimidatorio para la persona afectada. Esta conducta puede manifestarse de diversas formas, incluyendo comentarios, insinuaciones, gestos, o incluso tocamientos no deseados.
- **Acoso virtual o ciber acoso:** Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.
- **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.
- **Actos de discriminación:** 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. (Código Penal, artículo 134A). Un acto de discriminación 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 con el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, religión, lengua, opinión política, entre otros".
- **Bifobia:** Es el rechazo, la aversión, la desconfianza, el odio o la discriminación hacia las personas bisexuales o hacia el concepto de bisexualidad.
- **Bisexual:** Persona cuyo deseo erótico y afectivo puede dirigirse y materializarse tanto con personas de su mismo sexo como con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
- **Capacitismo:** Es una forma de discriminación contra las personas con discapacidad y se refiere a las actitudes, prácticas, políticas y sistemas que excluyen, estigmatizan o discriminan a las personas con discapacidades físicas, intelectuales o del desarrollo.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Cisgenerismo:** Ideología que establece una correspondencia entre la asignación de sexo (masculino o femenino) y la identidad de género de manera lineal, es decir, se espera de quien se ha asignado el sexo femenino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género mujer y los correspondientes estatus y rol, asimismo, se espera de quien se ha asignado el sexo masculino antes del nacimiento o al momento del nacimiento, asuma una identidad de género hombre y los correspondientes estatus y rol.
- **Cisnormatividad:** Expectativa de que todas las personas son Cisgénero, y aquellas personas a las que se les asigno masculino siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se le asigno femenino siempre serán mujeres.
- **Conducta persistente:** Conducta permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto.
- **Conflicto:** Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.
- **Convivencia Laboral:** Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.
- **Conducta demostrable:** Una de los inconvenientes más importantes en los casos de acoso laboral es la dificultad para probar la conducta, debido a que el acosador puede actuar de manera sutil, a través de la violencia psicológica, mediante estrategias que incluyen aprovechar su influencia en el grupo para lograr que sus compañeros estén contra la víctima y aislarla del resto del equipo de trabajo, evitando dejar actos; de ahí la importancia de los testimonios, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto a través de aplicaciones de mensajería instantánea o de cualquier otro medio probatorio previsto en la ley. En este aspecto probatorio es importante resaltar lo expuesto por la Corte Constitucional², en Sentencia SU 371 de 2021.
- **Crímenes de Odio:** Acto criminal o intento perpetrado contra una persona por su raza, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o sexo.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Modalidades de Acoso Laboral, Ley 1010 de 2006: Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- **Discapacidad:** Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

Discriminación contra la Mujer CEDAW – Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Artículo.1).

- **Discriminación contra las mujeres:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- **Discriminación de género, raza, religión, entre otras:** Toda acción u omisión de una persona o grupo de personas que busca excluir, rechazar o generar un trato desigual en relación con otras personas por su pertenencia ha determinado sexo-género, raza, religión, orientación sexual entre otras.
- **Discriminación:** Acto arbitrario que impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- **Diversidad:** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual, identidad de género y las originadas en la condición de discapacidad, de las personas que habitan en el territorio nacional.
- **Enfoque de curso de vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida.
- **Enfoque de género:** Permite analizar cómo la construcción histórica, social y cultural de la diferencia entre hombres y mujeres se ha traducido en impactos diferenciales entre los sexos, mediante roles y conductas que dan lugar a la asignación desigual de los recursos, las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado. Asimismo, permite identificar las situaciones de desventaja que enfrentan las mujeres para acceder al control de bienes y recursos, a la vez que para participar en la toma de decisiones. (CONPES D.C. 14, 2020 Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030).
- **Enfoque de Interseccionalidad:** Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOKOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos.

- **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. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad (Sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera).
- **Enfoque por orientación sexual e identidad de género:** El enfoque diferencial en la categoría de análisis por orientación sexual e identidad de género parte de reconocer la discriminación, exclusión, marginación, invisibilizarían y/o violencias cometidas hacia las personas con diferente orientación sexual a la heterosexual y con identidades de género no hegemónicas. En este sentido, permite focalizar acciones de política pública hacia personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo, reconociendo la vulneración histórica de sus derechos debido a sus orientaciones sexuales e identidades.
- **Estereotipo:** Concepto que presume que todos los miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares.
- **Etario:** El enfoque Etario, se caracteriza por comprender a los grupos poblacionales que se consideran de especial protección debido a la etapa de su ciclo vital, este enfoque se divide en dos subgrupos (Personas de Tercera edad y NNA, entiende al grupo poblacional que comprende de los de 0 años a los 12 para como niño(a) y de los 12 a 18 años como adolescente).
- **Etnia:** Son poblaciones cuyas condiciones y prácticas sociales, culturales y económicas, los distinguen del resto de la sociedad y que han mantenido su identidad a lo largo de la historia, como sujetos colectivos que aducen un origen, una historia y unas características culturales propias, que están dadas en sus cosmovisiones, costumbres y tradiciones.
- **Género:** El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.
- **Heteronormatividad:** Matriz de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos mediante el modelo binario de género lo cual conlleva entonces a la práctica obligatoria de la heterosexualidad y la

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

imposición de un modelo cisnormativo. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.

- **Heterosexual:** Se refiere a personas que dirigen y materializan su deseo erótico-afectivo con personas de sexo distinto al que se asume como propio.
- **Homofobia:** Odio, rechazo o discriminación a personas homosexuales o que son percibidas como homosexuales.
- **Homosexual:** Persona que dirige su deseo erótico y afectivo hacia personas de su mismo sexo. Se denomina Lesbiana a la mujer que materializa su deseo erótico afectivo con otra mujer y Gay al hombre que materializa su deseo erótico-afectivo con otro hombre.
- **Hostigamiento:** Promover o instigar actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Esta conducta está prevista como un delito en el Código penal colombiano como "hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural" (artículo 134B, incorporado al Código por la Ley 1482 de 2011)
- **Identidad de género:** Es el término empleado para referirse a la vivencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. Este término se refiere tanto a la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal) y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
- **Identidad de Género:** Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Intersexual:** Persona que se auto determina como tal con base en una experiencia individual localizada en el cuerpo sexuado de sí mismo como individuo que varía respecto a la norma establecida culturalmente sobre lo que se entiende como corporalidad femenina o masculina. Esta categoría enriquece el constructo binario que solo contemplaba hombre y mujer.
- **Lenguaje incluyente:** Uso de expresiones lingüísticas que incluyan al género femenino, masculino y a las identidades de género diversas, cuando se requiera

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

hacer referencia a todos y no el uso exclusivo del género masculino. Modo de expresión oral y escrito que pretende visibilizar la diversidad de género.

- **Lesbiana:** Una persona que se siente atraída emocional, romántica y sexualmente por otras mujeres.
- **LGBTI:** Sigla referente a Lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales.
- **No binario:** Se refiere a las personas que asumen una identidad que se halla fuera del binarismo del género, su identidad auto designada no se percibe ni masculina ni femenina.
- **Orientación sexual:** Se refiere a la dirección del deseo erótico y afectivo de las personas en función de su sexo, puede ser: Homosexual, Heterosexual, Bisexual.
- **Patriarcado:** Relación social basada en el control de lo masculino sobre lo femenino, restringiendo su acceso a los recursos productivos y su sexualidad.
- **Población negra o afrocolombiana:** Las comunidades negras que son un conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que poseen una cultura propia, y tienen sus propias tradiciones y costumbre dentro de la relación campo-poblado.
- **Población raizal:** Población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con raíces culturales afro-anglo-antillanas, cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados del resto de la población afrocolombiana.
- **Pueblo indígena:** Conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborígen, manteniendo rasgos y valores propios de su cultura tradicional, así como formas de organización y control social propios que los distinguen de otros grupos étnicos.
- **Pueblo ROM:** Son comunidades que tienen una identidad étnica y cultural propia; se caracterizan por una tradición nómada, y tienen su propio idioma que es el romanés. Además, cuentan con leyes y formas de organización social.
- **Queer:** Término general para identificar a las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre o mujer.
- **Racismo:** Sistema ideológico que sostiene que hay razas humanas y que unas son inferiores a otras. Actos de violencia simbólica y material contra personas por su fenotipo, en particular, asociado a color de piel y otros rasgos.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- **Raza:** Primera categoría o componente de la etnicidad y es un concepto construido para justificar las diferenciaciones fenotípicas entre los seres humanos. Este concepto comprende la división taxonómica del género humano a partir de diferenciaciones biológicas, morfológicas y fisiológicas.
- **Sexo:** Categoría construida culturalmente, a partir de nociones biológicas que dividen a los seres humanos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en esta categoría no existe un dimorfismo sexual (mujer; hombre); se contemplan variaciones genéticas y fenotípicas, en donde caben hombres y mujeres con fenotipos y genotipos muy variados, así como personas intersexuales.
- **Transexual:** Asume un sexo - género que no es el de su nacimiento. Para culminar su construcción de género, realice una reasignación de sexo y cambio jurídico de nombre, entre otros.
- **Transfobia:** Rechazo que sufren las personas transgénero al desobedecer el sistema sexo/género socialmente establecido.
- **Transformista:** Transita por el género de manera ocasional sin que ello afecte su proyecto de vida o su orientación sexual.
- **Transgénero:** Persona que se ubica o transita entre lo masculino y lo femenino. Se autodenomina de tal manera con base en una experiencia individual y colectiva política de desobediencia frente a la norma de sistema del cisgenerismo prescriptivo, el binarismo de género y el dimorfismo sexual.
- **Transversalización:** Conjunto de decisiones y acciones político-administrativas del Distrito Capital que orientan la incorporación del enfoque de derechos y de género en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores central, descentralizado y el de las localidades, así como en la gestión administrativa y en las distintas etapas del proceso de planeación y aplicación de políticas, teniendo en cuenta, para ello, que la responsabilidad de la transversalización recae en los propios actores que hacen parte del proceso.
- **Violencia basada en el género:** Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.
- **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

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- **Violencia sexual:** Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas. La violencia sexual puede incluir: El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.
- **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole. (Organización Mundial de la Salud, 2002).
- **Violencias Digitales:** Es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. Se clasifican en: Sexting: Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria. Stalker: o acecho es el término usado para referirse al trastorno que tiene una persona que lo lleva a espiar a su víctima. Doxing: Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

5. CONTENIDO

5.1. MARCO NORMATIVO

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 de los derechos de los niños.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. 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".
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración de la ONU sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 2008.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado mediante la Ley 22 de 1967.

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 54 de 1962.

Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993. Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 248 de 1995. Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- 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 que favorecen a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002. Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia 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.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Ley 1009 de 2006. Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 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 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 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 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 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- 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.
- 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 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- 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 deroga 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.
- 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 dictan otras disposiciones.
- Resolución 2110 de 2023. Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".
- Directiva 03 de 2022. Presidencia de la Republica "Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral".

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Circular 026 de 2023. Ministerio del trabajo “Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral”.
- Directiva Presidencial número 1 del 8 de marzo del 2023, mediante la cual se instó a las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y demás ramas del poder público, entes autónomos, organismos de control y vigilancia y entidades territoriales, para adoptar las medidas de que trata la citada Directiva u otras medidas efectivas para garantizar la prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral.
- Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, establecen lineamientos para abordar casos de violencia y acoso sexuales en ámbitos laborales.
- Sentencia T-400 del 2022 de la Corte Constitucional, hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo, se advierte que es deber incorporar en el razonamiento probatorio un enfoque diferencial con perspectiva de género de conformidad con la Constitución.
- Sentencia SL 648-2018 - Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: a través de esta sentencia se preceptuó que el acoso sexual en el contexto laboral es razón suficiente para finalizar el contrato de trabajo del victimario; a su vez, puntualizó que el acoso sexual en el trabajo es una modalidad de discriminación de género.
- Sentencia SL 648-2018 - Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: a través de esta sentencia se preceptuó que el acoso sexual en el contexto laboral es razón suficiente para finalizar el contrato de trabajo del victimario; a su vez, puntualizó que el acoso sexual en el trabajo es una modalidad de discriminación de género.
- 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.

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

5.2. ENFOQUES DIFERENCIALES y PRINCIPIOS

Enfoques

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

- a. 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.

Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas.

Este principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.

- b. Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.
- c. 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.
- d. Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

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. El enfoque étnico debe estar basado en una perspectiva antirracista de manera participativa y plural.

- e. Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- f. Enfoque de curso de vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- a. Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- b. Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014, 1010 de 2006 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- c. Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- 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 con 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.

5.3. LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos y acorde con las capacidades de la entidad:

- a.** Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b.** Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral en la entidad y a que no se tomen represalias en su contra.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- c.** A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- d.** El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e.** Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica, legal y psicosocial.
- f.** Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- g.** Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- h.** Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- i.** Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j.** Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

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 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 ley y demás normas concordantes.
- d.** Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

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 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.

Es importante precisar que, si bien la Oficina de Control Disciplinario Interno tiene un rol fundamental en la garantía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, no es la única responsable de dicha garantía en el marco de la ley 1257 de 2008.

En la superintendencia de sociedades, recae de manera articulada en varias dependencias, cada una con responsabilidades específicas, la Dirección de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo) tiene la responsabilidad de implementar políticas de prevención, capacitación y sensibilización en temas de género y no discriminación. además, la alta dirección tiene el deber de liderar la adopción de protocolos institucionales, conforme a la Directiva Presidencial 01 de 2023, que establece lineamientos para la prevención, atención y protección frente a violencias basadas en género en el ámbito laboral.

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

Esta estructura refleja el principio de responsabilidad compartida del estado, en el que cada dependencia contribuye desde su competencia a garantizar la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

Derechos del sujeto activo

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a.** Derecho a la defensa y, en caso de que lo considere necesario, a la defensa técnica.
- b.** Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

5.4. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

Medidas de prevención

Las acciones de prevención 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 cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

La Dirección de Talento Humano con el apoyo de la Oficina de Control Disciplinario Interno, desarrollarán acciones formativas al menos una vez por año, a través de campañas de sensibilización, entre otras, dirigidas a todas las personas que laboran en la entidad, sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- a.** Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral.
- b.** Identificación de conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DISCIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- c. Brindar pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- d. Difundir a las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de la Oficina de Control Disciplinario Interno, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector.
- e. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.

Así mismo, la Oficina de Control Disciplinario Interno, desarrollaran acciones formativas dirigidas a todas las personas que laboran en la entidad, sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- b. Dar a conocer y difundir las rutas de atención de quejas o denuncias. También publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.
- c. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

5.5. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

La ruta para prevenir y atender todas las formas de violencia para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

de discriminación en el ámbito laboral, cuando esta conducta sea cometida conforme a lo expuesto en el numeral 2 del presente protocolo y con el fin de garantizar los mecanismos para la prevención, protección y denuncia, se surtirá a través de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

5.6. CANALES DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA

La persona que se haya visto afectada por conductas contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, político o filosófico, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, podrá presentar su queja de manera, presencial en la Oficina de Control Disciplinario Interno o al correo electrónico rutadeaccion@supersociedades.gov.co el cual deberá contener la siguiente información:

- a. Nombre y apellido, cédula de ciudadanía, cargo y relación con la entidad (servidor público, contratista, practicante y judicante), edad (Opcional), Genero (Opcional), si tiene algún tipo de discapacidad indíquela, de quien presenta la queja – Obligatorio.
- b. Nombre y apellido, cargo y relación con la entidad (servidor público, contratista, practicante y judicante), edad (Opcional), Genero (Opcional), si tiene algún tipo de discapacidad indíquela, contra quien se formula la queja (Obligatorio).
- c. Relato de los hechos que originan la queja - Obligatorio.
- d. Pruebas que se acompañan a la actuación – Opcional.
- e. Dirección de notificación, de quien presenta la queja - Obligatorio.

5.7. RUTA INTERNA DE ATENCIÓN

En cumplimiento de las directrices impartidas en la Directiva Presidencial 01 de 2023, la Oficina de Control Interno Disciplinario le corresponderá ser el que activa la ruta de la recepción de casos, es decir, recibir la queja, remitirla por competencia al ministerio público y orientar a la presunta víctima.

Al Recepcionar la queja, se brinda acompañamiento a la víctima, quien podrá contar con el apoyo de profesionales, siguiendo lo establecido en el anexo de este protocolo, denominado "Flujograma del Protocolo".

- **Oficina de Control Interno Disciplinario:** Orientar a la persona que se haya visto afectado respecto las opciones de presentación de la queja de manera formal y los distintos canales de atención externos. Recibir la queja de la persona, con conformidad

	PROCESO: CONTROL DISCIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

al principio de no revictimización, esto con un Profesional en Derecho y el jefe de la oficina de Control Disciplinario Interno.

• **Seguridad y salud en el Trabajo – SST:** Dirigir, orientar o remitir a la persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género u otras formas de discriminación en el ámbito de laboral con un profesional en psicología.

5.8. RUTA EXTERNA DE ATENCIÓN

Con sujeción a lo dispuesto en la normatividad aplicable citada en el numeral 5 de este protocolo, la Oficina de Control Interno Disciplinario, no es competente para conocer de las quejas formuladas por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo y/o género en el ámbito laboral, al tratarse de conductas constitutivas de falta disciplinaria gravísima y de delito.

Es importante resaltar que legalmente los servidores públicos tienen el deber de denunciar:

"Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente"
(Artículo 67 Código de Procedimiento Penal)

Así mismo La Oficina de Control Disciplinario Interno, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación, para que esta entidad inicie la acción correspondiente

Sin perjuicio de lo anterior, la víctima podrá acudir de manera directa en caso de estimarlo necesario a los canales externos ya sea:

- a. Fiscalía General de la Nación

Canal Virtual:

Botón Denuncia Fácil

Horario: de lunes a domingo, 24 horas, 365 días al año

Sistema de la Fiscalía General de la Nación que le permite a la ciudadanía reportar de manera virtual cualquier hecho delictivo de tipo penal.

Servicio de denuncia en línea: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/ingresoPrincipal>

	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

Botón Llamada virtual

Horario: de lunes a sábado de 6 a.m. a 10 p.m.

Permite hacer una llamada web al Centro de Contacto de la Fiscalía.

Importante: El dispositivo desde el que se hace la llamada, debe estar conectado a Internet

Llamada web: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/>

Videollamada en lengua de señas colombiana

Horario: de lunes a sábado de 8 a.m. a 5 p.m.

Exclusivo para personas sordas o con hipoacusia

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/>

Código QR

Horario: de lunes a domingo, 24 horas

Escanee este código desde su celular



Canal Telefónico:

Teléfono fijo al **01 8000 9197 48** o desde celular al **122**, las 24 horas del día.

Canal Presencial:

Radique las denuncias escritas en las Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC). Conozca la ubicación y horarios de atención de las **VUC**.

Sedes físicas habilitadas para recibir denuncias de manera presencial:

- Centros de Atención de la Fiscalía –**CAF** y Puntos de Atención de la Fiscalía –PAF. Conozca la ubicación y horarios de atención de los **PAF y CAF**.
- Casas de Justicia del Ministerio de Justicia y del Derecho donde hace presencia la Fiscalía General de la Nación. Consulte más información de **Casas de Justicia**.
- Grupos de Acción Unificada por la Libertad Personal – GAULA, en caso de secuestro y extorsión.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- Jornadas de atención a víctimas y ferias de servicio., en las que se habilite el servicio de recepción de denuncia.
- Grupos de Flagrancias (Anteriormente conocidos como Unidades de Reacción Inmediata-URI).
- Estaciones de la Policía Nacional.
- Inspecciones de policía

Para que revisar la información antes compartida se puede ingresar al siguiente enlace:

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/>

b. Policía Nacional

Canal Telefónico:

018000-910112 / 9112.

Canal Virtual:

Para mayor facilidad y accesibilidad podrá Formular, Consultar y hacer Seguimiento en línea a sus requerimientos por medio de la URL: <https://spqrs.policia.gov.co/pqrs/#/>.

Canal Presencial:

- Estaciones de la Policía Nacional
- Inspecciones de policía

c. Línea Única de Atención de Emergencias

Canal Telefónico: 123

d. Línea Purpura para Mujeres

Canal Telefónico: 018000112137

e. Línea de atención a las mujeres a nivel nacional

Canal Telefónico:155

5.9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Dirección de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo) podrán tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar medidas de acompañamiento, que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Ofrecer un cambio temporal o definitivo de dependencia a la víctima.
- e. 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 revictimización o a la repetición de los hechos;
- f. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Nota: En ningún caso, las medidas de protección podrán desmejorar la situación o condición laboral de la víctima.

Las áreas responsables, cuando se requiera, tomarán 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.

5.10. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

En la Superintendencia de Sociedades se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de protección institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Desde la Superintendencia de Sociedades se adoptarán lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
001	13/06/2022	Creación del documento.
002	07/06/2023	Actualización del documento, en el marco de lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2023.
003	28/07/2025	Actualización del documento conforme a los nuevos lineamientos y definir e implementar las rutas de prevención, atención y protección que garanticen un ambiente libre de violencia contra las mujeres.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Gina Mildred Cárdenas Ipuz. Cargo: Técnico Administrativo Nombre: Valery Calderón Farfán. Cargo: Auxiliar Administrativo Nombre: Fabio Andrés Silva Morales. Cargo: Profesional Universitario Fecha: 24/07/2025	Nombre: Gina Mildred Cárdenas Ipuz. Cargo: Técnico Administrativo Nombre: Jesús Manuel López Celedón. Cargo: Jefe Oficina Control Disciplinario Interno Fecha: 24/07/2025	Nombre: Jesús Manuel López Celedón. Cargo: Jefe Oficina Control Disciplinario Interno Fecha: 28/07/2025

 Superintendencia de Sociedades	PROCESO: CONTROL DICCIPLINARIO	Código	CDI-PT-001
		Versión	003
	PROTOCOLO: PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA, POLÍTICO O FILOSÓFICO, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Fecha	28/07/2025
		Clasificación de la información	Pública

ANEXO



FLUJOGRAMA PROTOCOLO

