 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 1 de 11

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

2

1. OBJETIVOS

3

2. ALCANCE

4

3. DEFINICIONES

5

4. ACTIVIDADES.....

10

ACTIVIDADES A CARGO DEL EL GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

10

ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....

11

ACTIVIDADES DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO.

12

5. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO


12

6. ANEXOS.....

13

7. CONTROL DE CAMBIOS.....

13


 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 2 de 11

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo establecido en la Directiva Presidencial No. 03 del 08 de marzo de 2022, mediante la cual se incorporó como parte de la política de cero tolerancias a la violencia contra las mujeres y el Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026 (*Colombia potencia mundial de la vida*), se elabora el presente protocolo para la prevención y atención de violencia de género en el ámbito laboral.

La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, construirá espacios de trabajo seguros, libres de violencia, acoso sexual, discriminación contra las mujeres y/o en razón de sexo en el ámbito laboral, buscando la concientización basada en el respeto y protección a los derechos de todos los colaboradores, conforme con lo que se establezca en el presente documento, cuyo propósito se centra en el desarrollo de las líneas de política frente al cumplimiento del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, para lo cual adoptará las medidas que sean establecidas por el Gobierno Nacional para la prevención, investigación y sanción de cualquier forma de violencia.

Esta Entidad se encargará de promover acciones de cero tolerancias a las formas de hostigamiento o acoso, incorporando un enfoque de derechos humanos que garantice el derecho a la atención primaria y acceso de la información para las personas que puedan ser víctimas de acoso o violencia de género al interior de la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER.

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 3 de 11

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Como mecanismo para prevenir y atender posibles y presuntos casos de violencia de género y/o discriminación en el ámbito laboral, implementar Conforme con la Legislación Colombiana y lo dispuesto en las Leyes, 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1752 de 2015, 1952 de 2019 y demás normas concordantes, la Directiva Presidencial 03 de 2022 el protocolo para la prevención y atención de violencia de género en el ámbito laboral en la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER.

Para tal fin, determinar las políticas de prevención, y se establecerá el trámite a seguir, en el caso de presentarse cualquier tipo de conducta inapropiada referidas con violencia de género y/o discriminación, en contra de la integridad física y mental de algún colaborador activo de la Entidad, sin distinción de su vínculo contractual.


OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover e implementar acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias.
- Promover e implementar acciones para la prevención, atención y protección a las personas que puedan llegar a ser víctimas de discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias
- Especificar la ruta de atención y orientación institucional frente a posibles hechos de violencia de género y/o discriminación el ámbito laboral, así como el trámite de remisión expedita ante las autoridades pertinentes para su debido proceso.
- Fomentar mediante procesos pedagógicos y/o comunicativos de transformación cultural u otras estrategias, una cultura institucional de cero tolerancias violencia de género y/o discriminación en el ámbito del trabajo.

2. ALCANCE

El presente protocolo se encuentra dirigido a los Diputados, servidores públicos, contratistas, practicantes de la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, quienes deberán asumir la responsabilidad de prevención que se promulgará por medio de este protocolo y acatar los procesos que de este se emanen.

Así mismo se encuentra encaminado a la atención especial y oportuna de las personas que puedan llegar a ser víctimas de violencia de género y/o de discriminación en el ámbito laboral al interior de la Entidad por parte de algún otro colaborador, cualquiera que sea su tipo de vinculación, dando el tratamiento adecuado por parte de los responsables del protocolo, y de ser necesario se hará las respectivas remisiones a los entes judiciales correspondientes.

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 4 de 11

3. DEFINICIONES

ACOSO: Se tiene como definición para el acoso conforme lo regulado en el literal a y b del inciso 1 del artículo 1 del Convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo denominado Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo lo siguiente:

"1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa 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."

Ahora bien, en la legislación colombiana en su Código Penal se encuentra consagrada la siguiente definición:

"Artículo 210 A. Acoso sexual. *El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona..."*


VIOLENCIA CONTRA LA MUJER :En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, en su artículo 1 se encuentra la siguiente definición *"... se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"*.

Así mismo en el Literal b del artículo 2 define:

"b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada"

La Organización Internacional del Trabajo, determinó que la definición de acoso sexual se encuentra sujeta a los siguientes elementos esenciales:

"1) (quid pro quo): Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado,

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 5 de 11

explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o 2) (entorno de trabajo hostil): Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.” Así pues, el acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, “bromas”, la exhibición de fotografías o carteles que objetivan a las mujeres, el contacto físico o la agresión sexual. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, inclusive por colegas, supervisores, subordinados y terceros. Independientemente de la forma que adopte, el acoso sexual se traduce en un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo. Además, la naturaleza a menudo “normalizada” y persistente del acoso sexual³ puede tener efectos demoledores y conducir a un enorme sufrimiento personal, a daños a la reputación, a la pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas, y a que la familia, los amigos y los homólogos culpen a la víctima. Puede tener graves consecuencias para la salud, conllevar costes económicos considerables y afecta el funcionamiento de las empresas y, más en general, del mundo del trabajo”

DISCRIMINACIÓN: En el artículo inciso 1 del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Interno de Trabajo define la discriminación:


- "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*
(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

También se encuentra debidamente tipificada la discriminación en la legislación colombiana Código Penal de la siguiente manera:

"Artículo 134 A. "Actos de discriminación. El 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

Es de anotar que, dentro de la modalidad de acoso laboral consignadas en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, dichas conductas de reproche inducen a la existencia de acoso sexual o discriminación por razón del género en el ámbito laboral, por lo que es pertinente determinarlas dentro del presente protocolo:

".... a) Maltrato laboral: Se considera un acto de violencia contra las y los empleados,

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 6 de 11

trabajadores de las entidades, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes.

b) Entre estos actos de violencia se encuentran aquellas expresiones verbales y comportamiento que afecten la autoestima, dignidad la integridad moral o la intimidad de las personas trabajadoras.

c) Persecución laboral: Se considera como aquella conducta sistemática o evidente arbitrariedad que conlleva o induce a la renuncia de las personas trabajadoras o generar desmotivación laboral, como por ejemplo la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario


d) Discriminación laboral: Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos

e) Inequidad laboral: Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.

f) Desprotección laboral: Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integralidad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección”.

Nota 1. Para la eficacia del presente protocolo, el mismo se registrá bajo los siguientes lineamientos:


- **Derechos humanos:** El presente protocolo se registrá por lo consignado en la Constitución Política Colombiana y demás normas concordantes, fundamentado en los derechos inherentes a todos los seres humanos, actuando con el mayor cuidado en procura del beneficio de la gestión humana.
- **Dignidad humana:** Conforme con los lineamientos de la Entidad, se garantizará el respeto a la dignidad humana, cumpliendo con los principios de solidaridad para todas las personas que conforman la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, sin distinción alguna de su vinculación contractual, atendiendo las quejas con plena credibilidad, asegurando el respeto y demás derechos que la situación exija.
- **Reserva:** La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, se encargará de actuar bajo la mayor discreción, confiabilidad y protección de la intimidad total de las eventuales víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela respecto de los datos que sean de conocimiento en razón a la recepción de quejas, protegiendo la identidad y los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), incluso después de finalizada su función.
- **Perspectiva de género:** La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, tendrá de presente el desarrollo de acciones dirigidas a modificar patrones de comportamiento equivoco de discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de generar una transformación cultural hasta que exista un porcentaje de cero distinciones.

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 7 de 11

- **Intervención interdisciplinaria:** El protocolo se fundamenta en el trabajo interdisciplinario interno y externo a la ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, dentro del cual trabajará mancomunadamente el Grupo de Gestión de Talento Humano, el Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Control Interno Disciplinario; así mismo se compromete que a nivel externo, en caso de ser necesario hará respectiva inclusión a la Aseguradora de Riesgos Laborales, e incluirá a manera de remisoría en debida forma y de la manera más expedita posible, a las entidades necesarias como lo son: las Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación.
- **Protección de la víctima:** El presente protocolo se encuentra destinado a garantizar la seguridad y la integridad de las posibles víctimas, en procura de la restitución de sus derechos, a través de las medidas preventivas de protección, atención y de no repetición.

Nota 2. Para el presente protocolo se dará aplicación a las disposiciones reglamentarias en los procedimientos administrativos y disciplinarios, a la luz de los principios constitucionales, del Código Administrativo y de Procedimiento Administrativo, Código General Disciplinario y demás normativa aplicable al proceso, en especial los siguientes principios:

- **Debido proceso:** la ejecución y desarrollo de este Protocolo se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas, tanto en la Constitución Política Colombiana determinado de la siguiente manera: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción", como en la normatividad que regule cada uno de los tramites.
- **Entorno laboral seguro y saludable:** La ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER, continuará garantizando condiciones dignas, para todas las personas que presten servicios para la entidad, manteniendo un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones libres de riesgos físicos y emocionales, y fortalecerá la prevención con la finalidad de evitar eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.
- **Igualdad:** Los colaboradores que sean designados (as) en calidad de responsables del desarrollo del Protocolo, deberán atender a los intervinientes a las actuaciones bajo su conocimiento, ofreciendo el mismo trato, cumpliendo cada uno de los lineamientos , en beneficio de los principios que aquí se enuncian, como el conglomerado que conforman la función pública; dando prelación y protección especial las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.
- **Eficacia:** En la implementación del Protocolo, los responsables del proceso buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con la Ley 1437 de 2011 las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho sustancial.

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 8 de 11


- **Celeridad:** En el ejercicio del Protocolo, los servidores responsables impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en la administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de estos, así como el debido suministro de la información y datos sólo cuando lo amerite para el desarrollo de las actividades derivadas del trámite de atención de los eventuales casos.
- **No Discriminación:** En la implementación del protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos.
- **No revictimización:** Los servidores responsables del desarrollo del Protocolo, darán un tratamiento a la víctima en un espacio seguro para evitar revivir la situación que atentó contra su derecho de una vida libre de violencias y vuelva a asumir su posición de víctima.

4. ACTIVIDADES

En el desarrollo del protocolo y como medidas de atención, se adelantará la siguiente ruta para la recepción de quejas por violencia de género y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral

ACTIVIDADES A CARGO DEL EL GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


1. Para los efectos preventivos del protocolo de violencia de género y/o discriminación, se adelantará jornadas de divulgación, capacitaciones dirigidas a todo el Talento Humano que ingrese y que se encuentre ejerciendo funciones públicas, sin reparar en la modalidad o clase de vinculación, y adicionando a todos los procesos transversales lo establecido en los numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 en el artículo 2.2.6.7.3 del Decreto 1072 de 2015.
2. Recepción de la queja: la queja debe ser presentada de forma escrita, en el formato para presentar quejas por presunta violencia de género y/o discriminación en el ámbito laboral y deberá ser remitida a los correos electrónicos institucionales secreariageneral@asambleadesantander.gov.co
3. . Quien presente la queja deberá describir los hechos que dieron lugar a la violencia de género y/o discriminación en el ámbito laboral, identificando los posibles testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio. Las quejas anónimas no serán tenidas en cuenta para efectos del presente protocolo.

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025
		Página 9 de 11

4. Medida de atención primaria, una vez recibida la queja, la presunta víctima deberá recibir seguimiento y orientación jurídica, para conocer sus derechos, las acciones administrativas, disciplinarias y penales, que le asisten en defensa del restablecimiento de sus derechos
5. Medidas de atención médica y psicológica, una vez recibida la queja, dejando a disposición del quejoso o presunta víctima el traslado para el acompañamiento psicológico y de salud a través de personal especializado de la ARL y/o EPS para atender la afectación por la conducta en el ejercicio de la función pública.
6. La Coordinación del Grupo de Gestión de Talento Humano, previa autorización por la presunta víctima y/o quejosa realizará los traslados correspondientes al Comité de Convivencia Laboral, así como al Grupo de Control Interno Disciplinario del formato para presentar quejas por presunta violencia de género y/o discriminación por razón en el ámbito laboral, así como un informe de la atención que se incorporará al expediente, para su respectiva valoración dentro de la competencia conferida por la normatividad vigente.
7. Medidas de protección: el Grupo de Gestión de Talento Humano en conjunto el Grupo de Control Interno Disciplinario valorará cada caso en específico y con el consentimiento de la presunta víctima, podrán de manera sustentada tomar medidas a implementar, relacionadas con la protección al denunciante; En las que podrá establecerse la eventual adaptación del lugar de trabajo, si existiese cercanía o interacción alguna del presunto hostigador, así mismo si existiesen otras medidas que protejan y aseguren el bienestar de la víctima, de conformidad con las competencias del Grupo de Gestión de Talento Humano.
8. Una vez se identifique la ocurrencia de la conducta de violencia de género y/o discriminación, se compulsará copias a la Fiscalía general de la Nación y/o a la Procuraduría General de la Nación, en atención a la valoración que se dé para cada caso en concreto, de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Para los efectos preventivos del protocolo de violencia de género y/o discriminación por razón de sexo, adelantará jornadas de divulgación, capacitaciones dirigidas a todo el Talento Humano que ingrese y que se encuentre ejerciendo funciones públicas, sin reparar en la modalidad o clase de vinculación, y adicionando a todos los procesos transversales lo establecido en los numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 en el artículo 2.2.6.7.3 del Decreto 1072 de 2015.
2. Recepción de la queja: la queja debe ser presentada de forma escrita, en el formato para presentar quejas por presunta violencia de género y/o discriminación en el ámbito laboral y deberá ser remitida a los correos electrónicos institucionales secretariageneral@asambleadesantander.gov.co.


 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 10 de 11

Quien presente la queja deberá describir los hechos que dieron lugar a la violencia de género y/o discriminación en el ámbito laboral, identificando los posibles testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio. Las quejas anónimas no serán tenidas en cuenta para efectos del presente protocolo, quien remitirá al Grupo de Gestión del talento Humano para las actividades correspondientes.

3. Revisar la queja radicada y dar trámite de manera perentoria, bajo los principios constitucionales, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, del artículo 20 de la Ley 1437 de 2011, el presente protocolo y demás normas concordantes, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima.
4. Convocar a reunión extraordinaria y de manera prioritaria a los integrantes del Comité para analizar el caso para su respectiva valoración dentro de la competencia conferida por la normatividad vigente.
5. Valorada la queja por parte de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y previa autorización de la presunta víctima y/o quejosa de ser necesario se convocará para ser escuchada (o), así como al presunto hostigador (a). Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.
6. En el caso de que la queja sea recibida por parte del Comité de Convivencia Laboral, este deberá trasladar a la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano para valoración de la situación, y la necesidad de acompañamiento psicológico y de salud, a través de personal especializado de la ARL y/o EPS para atender la afectación por la conducta en el ejercicio de la función pública.

ACTIVIDADES DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

1. Para los efectos preventivos del protocolo de violencia de género y/o discriminación, adelantará jornadas de divulgación, capacitaciones dirigidas a todo el Talento Humano que ingrese y que se encuentre ejerciendo funciones públicas, sin reparar en la modalidad o clase de vinculación
2. Recepción de la queja, la queja puede ser presentada de forma verbal o escrita, ésta deberá estar consignada en el formato de presentación de quejas establecido para tal fin, por la Entidad. En ambos casos, quien presente la queja deberá describir los hechos que dieron lugar la violencia de género y/o discriminación en el ámbito laboral, identificando los posibles testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio. Las quejas anónimas no serán tenidas en cuenta para efectos del presente protocolo.
3. Revisar y evaluar si existe mérito de iniciar actuación disciplinaria bajo los principios constitucionales, y de la Ley 1952 de 2019 o en su defecto iniciar los trámites de remisión pertinentes para cada caso.

 Asamblea Departamental de Santander	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Código:
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01 - 2025
	IMPLEMENTACION Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 11/11/2025 Página 11 de 11

4. Medidas de atención médica y psicológica, si la queja es recibida por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario, se deberá trasladar a la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano para valoración de la situación, y la necesidad de acompañamiento psicológico y de salud, a través de personal especializado de la ARL y/o EPS para atender la afectación por la conducta en el ejercicio de la función pública.
5. Una vez se identifique la ocurrencia de la conducta de violencia de género y/o discriminación, se compulsará copias a la Fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

5. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

La implementación y difusión del protocolo, será responsabilidad del Grupo de Gestión del Talento Humano, del Comité de Convivencia laboral y del Grupo de Control Interno Disciplinario.

6. ANEXOS

Anexo 1. FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS POR PRESUNTA VIOLENCIA DE GÉNERO.

El presente documento ha sido creado por el grupo de apoyo al MIPG y socializado a los líderes de proceso en comité de gestión y desempeño No. 2 - 2025.