


	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

# CANAL CAPITAL



## Entornos confiables

PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL SECTOR AUDIOVISUAL
3. PRINCIPIOS
4. ¿QUÉ COMPRENDEMOS POR VIOLENCIAS DE GÉNERO?
5. ALCANCE DEL PROTOCOLO
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO
7. FALTAS O COMPORTAMIENTOS INADECUADOS
8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS
9. RUTAS DE ATENCIÓN
10. ETAPAS DEL PROTOCOLO
11. MARCO NORMATIVO
12. GLOSARIO
13. REFERENCIAS

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

Canal Capital es el canal regional de Bogotá, región que ubica a la ciudadanía en el centro de su operación y, mediante la inteligencia colectiva, aporta a la construcción de una sociedad participativa e incluyente, a través de la producción y circulación de contenidos informativos, culturales y educativos en múltiples plataformas y del desarrollo de estrategias de comunicación relevantes para los grupos de interés.



En la medida en que la ciudadanía está en el centro de la operación de Canal Capital, esta entidad genera las condiciones para que sus colaboradores ejerzan sus funciones y aporten al cumplimiento de la misión de la misma en un ambiente sano, libre de maltrato, discriminación, acosos y abusos de cualquier tipo. En suma, Canal Capital no excusa ni cohonesta con estas prácticas.

Ahora bien, aunque en Colombia se ha avanzado para reducir las brechas entre hombres y mujeres, además de combatir las diferentes formas de discriminación, todavía se encuentra con grandes retos de desigualdad y discriminación por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, capacidad diversa, entre otros.

Por esto, desde Canal Capital, se busca trabajar en unos lineamientos internos desde la prevención, detección, atención y seguimiento de cualquier caso de violencia basada en género, que oriente y brinde herramientas a todos los colaboradores de la entidad.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Este Protocolo fue redactado y diseñado teniendo en cuenta la Guía de Lenguaje Claro e Incluyente del distrito Capital (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019).

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 2. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL SECTOR AUDIOVISUAL

Estas son las acciones y principios que buscan establecer espacios laborales seguros, dignos y respetuosos para toda la comunidad audiovisual y cinematográfica en Colombia, que Capital acoge:

### 1. RESPETO

Exigir un ambiente de respeto en los espacios laborales, lo cual se traduce de forma clara en entender y apropiarse dentro de la interacción entre compañeras y compañeros, la diversidad cultural, étnica, religiosa, de identidad de género, orientación sexual, creencias, pensamientos, entre otras, y de esta manera, interactuar apropiadamente, construyendo relaciones justas y equitativas.

### 2. COMUNICACIÓN

La comunicación debe ser clara y no debe incluir adjetivos, gestos, ni términos con doble sentido que sean discriminatorios, incentiven el acoso, y/o reproduzcan estereotipos culturales y sociales, sin importar la jerarquía.

### 3. EQUIDAD



El reconocimiento laboral está basado en los méritos y profesionalismo promoviendo igualdad de oportunidades y valorando la diferencia.

### 4. PARIDAD

Orientar los procesos de creación y formación para conformar equipos de trabajo equitativos y lograr así una participación incluyente en todas las etapas y roles de los procesos creativos y técnicos del ecosistema audiovisual del país, estableciendo metas y acciones concretas. Se valorará a las personas por sus conocimientos, profesionalismo y capacidades, poniendo especial énfasis en la paridad salarial y promoviendo desde un enfoque diferencial y de género la distribución de cargos con toma de decisiones.

### 5. NO ARBITRARIEDAD

Toda persona vinculada a la industria audiovisual tiene el derecho a celebrar un contrato en donde se especifiquen sus funciones, sus responsabilidades y su remuneración; todo ello de acuerdo con el rol que desempeñará en su entorno laboral. Se evitará toda asignación o distribución de tareas arbitrarias, abusivas, irrespetuosas o realizadas de manera discriminatoria o por abuso de poder.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 6. CERO TOLERANCIA

Adoptar una política de cero tolerancias frente a actitudes, palabras, gestos, comportamientos inapropiados, discriminatorios, agresivos u ofensivos y violencias basadas en género hacia cualquier integrante del equipo de trabajo, sin importar el rol o la jerarquía que desempeñen en el contexto laboral y sus extensiones.

## 7. EVITAR EL HOSTIGAMIENTO

Impedir y evitar acciones o situaciones en las que se ejerza violencia psicológica directa o indirecta por causa de la identidad de género, orientación sexual, clase social, etnia, aspecto físico, ideologías, cargo jerárquico o cualquier otra característica.

## 8. NO ES NO

Se respetarán la palabra y el deseo de las personas. Esto es concerniente a la facultad de decisión que tienen respecto a su cuerpo y a cualquier relación personal, comportamiento o interacción social. Cualquier conducta o proceder no consensuado será tratado como acoso.

## 9. EXTENSIÓN LABORAL



Conscientes que en el gremio audiovisual las relaciones laborales y académicas se extienden a escenarios sociales como fiestas, mercados, entre otros eventos públicos, el presente decálogo se hace extensivo a estos espacios para generar siempre las garantías de respeto, seguridad y dignidad de las personas.

## 10. COMPROMISO

Las organizaciones, entidades y personas vinculadas al ecosistema audiovisual deberán propender por ambientes seguros, confiables y respetuosos. Será un compromiso conjunto utilizar y apropiar los principios de este decálogo de manera responsable. Se invita a implementar protocolos y rutas de atención, que deben ser socializados, y en los cuales se debe garantizar la confidencialidad y el debido proceso.

## 3. PRINCIPIOS

Este protocolo se adhiere a los mandatos constitucionales que garantizan los derechos de todas las personas y se enmarca en la legislación colombiana que proscribe las conductas relacionadas. Para la Gerencia de la empresa supone también el compromiso con la aplicación de principios que aseguren

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

que Capital es un entorno de trabajo amable, justo, diverso y promotor del desarrollo profesional y personal.



- a. **No permitir conducta alguna que suponga discriminación** por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable.
- b. **Promover una cultura corporativa de respeto**, donde las personas velan por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas o proyectos.
- c. Asegurar que los **mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos**, respetando los derechos de las partes y garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los intervinientes.
- d. **Respetar el debido proceso** y adoptar las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de género.
- e. **Dar a conocer a las víctimas las alternativas para el manejo de la situación**, y el curso que tomará, sólo en el momento en que la persona afectada exprese su consentimiento para ello. No obstante, Capital podrá actuar de oficio (es decir, sin necesidad de contar con el consentimiento de la persona) cuando: i. la víctima esté en riesgo ii. lo solicite una autoridad competente.
- f. **Respetar la autonomía de las Víctimas para tomar Decisiones** respecto de las oportunidades de apoyo, tanto dentro de la entidad como fuera de ella. No obstante, Capital actuará de oficio.

#### 4. ¿QUÉ COMPRENDEMOS POR VIOLENCIAS DE GÉNERO?

A continuación, se presentan las definiciones y características de las violencias basadas en género a las que se hace referencia en este documento.

##### a. **Violencias basadas en género (VBG).**

Las violencias basadas en género son toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. Están cimentadas sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino y favorecen el ejercicio de poder a través de actos de agresión o coerción en contra de las mujeres por el simple hecho de serlo, así como de quienes no encajan en los parámetros de

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

género y sexualidad dominantes, como las personas transgénero, lesbianas y hombres gay (Defensoría del pueblo, 2019).

**b. Violencia contra las mujeres**

Las violencias contra las mujeres son prácticas sociales y políticas que se caracterizan por ser sistemáticas y generalizadas, fundadas en expresiones de las relaciones de opresión, subordinación e injusticia social que ellas viven (Sánchez, 2010). En estas violencias se engloba todo acto que tenga o pueda tener como resultado el 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 en cualquier ámbito público o privado (Ministerio de Protección Social, 2016).

**c. Violencia por prejuicio.**



Esta violencia corresponde a los crímenes por prejuicio, que buscan castigar las expresiones, orientaciones e identidades no normativas; reconocido por la Comisión Iberoamericana de Derechos Humanos (CIDH) como un mecanismo simbólico para enviar un mensaje de control social contra las personas LGBTI, por tanto, no pueden ser entendidos como episodios aislados, sino parte de un contexto generalizado de violencia y discriminación (CIDH, 2015).

**d. Tipos de violencias.**

- **Violencia Psicológica:** Toda clase de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones e intentos de control son manifestaciones de este tipo de violencia según la Ley 1257 de 2008.
- **Violencia Sexual:** Incluyen manoseos, acoso, relaciones sexuales u otro acto de tipo sexual en contra de la voluntad. (Ley 1257 de 2008).
- **Violencia física:** Se expresa a través de toda clase de golpes, empujones, bofetadas, patadas, ataques con armas o sustancias. (Ley 1257 de 2008).
- **Violencia económica:** Hace referencia a la limitación y control para el uso del dinero, control abusivo de las finanzas e incumplimiento de obligaciones económicas. (Ley 1257 de 2008).
- **Violencias de género en medios digitales:** Agresiones que se producen a través de medios digitales (redes sociales y portales web), entre estas se encuentra las siguientes:

Grooming que consiste en la creación de perfiles falsos, en su mayoría de pedófilos, para acosar, intimidar y abusar de niñas y niños. En estos casos el acosador crea un perfil con datos personales y fotos falsas que simulan la edad de la víctima, les agregan a sus redes e inician conversaciones donde a través de mentiras y manipulación acceden a fotos y vídeos con el fin de publicarlos en páginas de pornografía o abusarles.

Ciberacoso que se puede dividir en dos modalidades: la primera, se trata del abuso y agresiones sistemáticas que viven personas en las redes sociales, quienes son atacadas

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

a través de insultos, burlas, matoneo y degradaciones; y la segunda, que es una violencia de género digital, es el acoso al que son sometidas las mujeres y niñas a quienes se les presiona para entablar conversaciones, se les stalkea (es decir cuando se revisa toda la información que contienen en sus redes) y se les envía fotos de índole sexual sin su consentimiento.

Phishing que consiste en engañar a las personas a través de correos electrónicos o mensajes pidiéndoles que se redirijan a links de páginas falsas para ingresar o actualizar sus datos personales que luego son utilizados para el robo de dinero de sus cuentas bancarias.

Sexting que consiste en el envío de fotos y vídeos de contenido sexual, que en sí mismo no es una violencia ya que hace parte de la vida sexual y la intimidad de las personas mayores de edad (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).



#### **e. Acoso sexual laboral.**

*Acoso* es todo comportamiento reiterado que, por acción u omisión, tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, a la vez que crea un entorno en el que prima la intimidación, la indefensión y la humillación.

*Acoso Sexual laboral* se trata de cualquier insinuación, solicitud o conducta sexual indeseada que puede crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo. Por tanto, toda conducta de carácter sexual que hace que una persona se sienta incómoda es acoso sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género.

### **5. ALCANCE DEL PROTOCOLO**

Este protocolo aplica para todas las conductas de servidoras (es), contratistas y personas vinculadas directa o indirectamente con la entidad que incurran en violencia basada en género, discriminación y promuevan la desigualdad en razón del género y/o sexo, la orientación sexual e identidad de género diversa, el origen, la pertenencia étnica, la posición socio-económica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad, en todos los ámbitos del Canal Capital, dentro y fuera de las instalaciones de la entidad.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO



Junto con este protocolo, en Canal Capital se adoptan las medidas necesarias para la prevención de cualquier tipo de violencia de género y/o acoso mediante las siguientes acciones:

- a. **Facilitar la denuncia:** se trata de aplicar una política de cero tolerancias a la violencia de género, logrando que las y los servidores públicos y colaboradores puedan comunicar un incidente de manera rápida y sin temor a represalias. Sabemos que esto no es fácil, que es más fácil decirlo que hacerlo, pero tenemos la certeza que tomar la decisión de denunciar es un paso importante que puede mejorar la calidad de vida no solo de la víctima sino de muchas personas más.
- b. **Organizar jornadas informativas:** son espacios en los cuales se recordarán los valores de Capital, el reglamento interno de trabajo, incluyendo las condiciones de un clima laboral efectivo, las conductas que no serán aceptadas, los mecanismos establecidos para denunciar, el apoyo y la confidencialidad que tendrían en caso de denunciarlo, el protocolo y las rutas de atención internas y externas, entre otros.
- c. **Hacer capacitaciones:** son escenarios con intención pedagógica sobre resolución de conflictos, desarrollo de habilidades sociales como la empatía y la comunicación asertiva, para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, de coordinación, servidores y servidoras públicas y colaboradores, así como para las personas que integran el Comité de Convivencia.
- d. **Actuar:** inmediatamente se reciba la denuncia o ante el menor incidente, se investigará a fondo lo sucedido y se aplicarán las medidas correctivas, respetando la identidad de la víctima, así como el debido proceso.

## 7. FALTAS O COMPORTAMIENTOS INADECUADOS

Todas las formas de discriminación y desigualdad contra una persona al interior de Canal Capital a razón de su identidad de género y su interrelación con el sexo, orientación sexual, origen y pertenencia étnica, posición socioeconómica, condición de discapacidad y demás situaciones que puedan representar mayor vulnerabilidad en todos los ámbitos de la entidad serán objeto de análisis y seguimiento.

De este modo, se presentan algunos elementos claves para la identificación, interpretación y determinación de presuntas conductas enmarcadas como sujetas a intervenir desde este protocolo.



	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- a. Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar, ofender a cualquier persona por su género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, origen o pertenencia étnica, posición económica, condición de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.
- b. Descalificar las competencias profesionales, laborales o intelectuales de cualquier persona debido a su condición de género y su interacción con el sexo, origen o pertenencia étnica, posición económica, condición de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.
- c. Prohibir, restringir el acceso a cualquier instalación de Capital por causa de género y su interacción con el sexo, origen o pertenencia étnica, posición económica, condición de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.
- d. Realizar gestos, utilizar palabras obscenas, insultos sexistas a cualquier persona de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto.
- e. Ejercer cualquier tipo de violencia psicológica, sexual, física, económica y por medios digitales a cualquier persona debido a su condición de género y su interacción con el sexo, origen o pertenencia étnica, posición económica, condición de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.
- f. Negar un derecho, servicio o solicitud a cualquier persona por causa de su género, identidad de género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, origen o pertenencia étnica, posición económica, condición de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.
- g. Publicar, difundir en redes sociales, medios de comunicación o través de otros medios de divulgación aspectos de la vida íntima y personal de un(a) tercero(a), relacionados con asuntos del género y su intersección con el sexo la orientación sexual, origen o pertenencia étnica, posición económica, condición de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.
- h. Remitir material pornográfico a cualquier persona sin su consentimiento.

## 8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Este protocolo responde a un enfoque de derechos que incluye un marco de principios constitucionales. Por tanto, las víctimas de violencia de género o cualquier tipo de discriminación o acoso, tienen derecho:



- ✓ A recibir un trato digno y humano. Es la víctima y no se le puede hacer sentir culpable.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- ✓ A ser tratada con reserva de identidad en todo momento. Necesita sentir seguridad durante todo el proceso de denuncia.
- ✓ A ser escuchada, atendida, e informada (de forma clara, completa, veraz, oportuna). Cuántas veces sea necesario hasta que recupere la confianza y sus derechos sean restablecidos.
- ✓ Al ejercicio de la actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre. Esto es muy importante en su proceso de recuperación.
- ✓ A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor. Porque su entorno también ha sido afectado.
- ✓ A la estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos. Porque algo falló y se vio en una situación de vulneración compleja.
- ✓ A 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. Y para ello se cuenta con organizaciones e instancias de apoyo.
- ✓ A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Se debe evitar a toda costa que se convierta en un momento de revictimización.
- ✓ A decidir siempre y voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos. Y no se le puede cuestionar su decisión.
- ✓ A recibir atención integral (asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidas en el ordenamiento jurídico).
- ✓ A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas.

## 9. RUTAS DE ATENCIÓN

Canal Capital cuenta con dependencias dentro de su organización que tienen, entre sus funciones, la competencia para atender, bajo condiciones óptimas, posibles casos de violencia de género, abuso y acoso. Como parte de la implementación de este protocolo está la preparación y cualificación de estas instancias para que la respuesta sea efectiva.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 1. Rutas de Atención- Internas

### a. Talento Humano – Canal Capital

El área de Talento Humano recibe los casos de presunta violencia basada en género, a través del Programa Psicosocial orienta y ofrece primeros auxilios psicológicos a todas y todos los colaboradores que lo requieran.

Correo:

[recursoshumanos@canalcapital.gov.co](mailto:recursoshumanos@canalcapital.gov.co), [programa.psicosocial@canalcapital.gov.co](mailto:programa.psicosocial@canalcapital.gov.co)

### b. Portal de Denuncias de Capital

En la intranet encuentra el portal de denuncias, donde podrá realizar cualquier tipo de queja o denuncia.

Link: <https://intranet.canalcapital.gov.co/intranet/> - botón de denuncia.



## 2. Rutas de Atención-Externas

### a. Ruta Penal

#### - Fiscalía

Las salas de Atención al Usuario acercan a la comunidad a la administración de justicia, prestan atención a las víctimas del delito y aplican formas alternativas de solución de conflictos por medio de una metodología pedagógica y de sensibilización. En aquellos casos que requieren querrela, la ciudadanía encuentra en este modelo de gestión información oportuna para que antes de iniciar un proceso de investigación, las víctimas y agresores accedan a la institución para llegar a un acuerdo y recibir orientación sobre la entidad que atenderá el caso en forma efectiva. En la SAU se informa a la comunidad sobre las alternativas para la solución de conflictos por la vía de la conciliación. Esta herramienta evita la congestión de investigaciones y da agilidad y efectividad al Sistema Penal Acusatorio. Las Denuncias se pueden realizar por medio de la página Web de la Fiscalía en el siguiente lin <https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/default.aspx>

### b. Ruta Administrativa

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

Cuando las mujeres estén ante una situación de emergencia deben llamar a la Línea de Emergencias de Bogotá 123, o en caso de requerir información y orientación telefónica, y si su vida no corre peligro inminente, pueden comunicarse con la Línea Púrpura Distrital.

➤ **La Línea Púrpura Distrital:**

Mujeres que escuchan mujeres, es una línea telefónica para mujeres mayores de 18 años que habitan en Bogotá, fue creada desde febrero del 2015 como una estrategia entre la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría Distrital de Salud en el marco del Sistema de Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencias SOFIA con el objetivo de contribuir en la garantía de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencias y a una salud plena.

Línea gratuita: 01-8000-112-137

Whatsapp: 300 755 18 46

Correo Electrónico: [lpurpura@sdmujer.gov.co](mailto:lpurpura@sdmujer.gov.co)

➤ **Procuraduría General de la Nación y Personería de Bogotá**

La Procuraduría General de la Nación es la encargada de iniciar, adelantar y fallar las investigaciones que por faltas disciplinarias se adelanten contra las y los servidores públicos y contra los particulares que ejercen funciones públicas. Considerada la principal responsabilidad de la Procuraduría que está empeñada en “prevenir antes que sancionar”, vigilar el actuar de servidores públicos y advertir cualquier hecho que pueda ser violatorio de las normas vigentes. Las denuncias, quejas o reclamos se pueden realizar a través de los siguientes medios:

Línea gratuita de atención: 018000940808

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



Correo electrónico: [quejas@procuraduria.gov.co](mailto:quejas@procuraduria.gov.co)

Centro de Atención al Público – CAP: Carrera 5 # 15-80 Bogotá

➤ **Secretaría Distrital de la Mujer**

Ofrece atención psicológica a las mujeres, con enfoque de derechos de las mujeres, de género y diferencial que les permita tomar decisiones que favorezcan su bienestar, autonomía, autocuidado, empoderamiento, el ejercicio de su ciudadanía y la exigibilidad de sus derechos.

Allí pueden solicitar información en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Secretaría Distrital de la Mujer, ubicadas en cada localidad de Bogotá, y en las que sus actividades permanentes promueven el conocimiento de los derechos

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

de las mujeres y el desarrollo de procesos orientados al empoderamiento de las organizaciones sociales. Allí las mujeres encuentran:

- Orientación y asesoría jurídica.
- Orientación psicosocial.
- Actividades de empoderamiento y bienestar.
- Información y sensibilización sobre políticas públicas para la protección de los derechos de las mujeres.
- Fortalecimiento a grupos, redes, colectivos y organizaciones sociales de mujeres.

Las denuncias, quejas o reclamos se pueden realizar a través de los siguientes medios:

**Línea gratuita de atención:** 3169001 Ext. 1011 - 1052

**Horario:** lunes a viernes de 8 a.m. a 12 m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

**Correo electrónico:** [servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co](mailto:servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co)

**Centro de Atención al Público:** Avenida el Dorado calle 26 # 69 – 76 Edificio Elemento, torre 1 piso 9



## 10. ETAPAS DEL PROTOCOLO

Es importante que todas y todos los colaboradores que puedan verse en casos de violencia de género y/o cualquier tipo de acoso, conozcan cuál es el proceso y cuáles son las etapas de aplicación del protocolo.

### 1. Etapa 1: Denuncia del Caso

Quien se considere víctima de cualquier tipo de violencia de género puede presentar una petición, queja o reclamo, ya sea de forma verbal o escrita. Esta puede dirigirse directamente al área de Talento Humano o a través del programa psicosocial de la entidad. Es importante que haga una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos y señalar y/o, en la medida de lo posible, aportar todas las pruebas (si las hay) que permitan darle veracidad a su versión.

Canal Capital recibirá la petición, queja o reclamo a través del correo electrónico [recursoshumanos@canalcapital.gov.co](mailto:recursoshumanos@canalcapital.gov.co), [programa.psicosocial@canalcapital.gov.co](mailto:programa.psicosocial@canalcapital.gov.co) o por medio de la intranet en el icono denuncias



	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

<http://intranet.canalcapital.gov.co/intranet/acoso-laboral/> , o a través de su relato verbal a la profesional de Talento Humano o con la psicóloga encargada del Programa Psicosocial.

## 2. Etapa 2: Estudio Preliminar del Caso

- a. La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano se reúnen y evalúan las pruebas aportadas, dejando documentada la decisión que se adopte, que puede ser abrir el procedimiento especial o recomendar la aplicación de mecanismos preventivos, de acuerdo con la gravedad de los hechos puestos en su conocimiento.
- b. Si opta por adelantar mecanismos preventivos, emite las recomendaciones, instrucciones o sugerencias que considere necesarias para cada una de las personas vinculadas.
- c. La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano podrán convocar un equipo interdisciplinario interno con los profesionales competentes, si así lo considera, para realizar el estudio del caso.
- d. Si del estudio de la queja, petición o reclamo y de las pruebas que se presenten, la Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano encuentran que hay mérito para iniciar el procedimiento especial, actuará en consecuencia.
- e. El área de Talento Humano escucha a las partes vinculadas en los hechos de manera individual, por ningún motivo se les enfrenta. A quien está vinculada como víctima de violencia de género se le brinda la oportunidad de aportar todas las pruebas que considere relevantes.
- f. La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano -o el programa psicosocial (si así lo designa)- puede citar a las partes con el objeto de llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto. En caso de no llegar a los acuerdos y compromisos deseados entre las partes, La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano realizará el alcance a la alta gerencia, para así establecer las medidas que considere necesarias para corregir de manera eficaz los hechos constitutivos del conflicto y se notifica por escrito a cada una de las partes, siendo obligatorio el cumplimiento de las medidas tomada.

La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano, en aplicación del presente protocolo, podrá sugerir al supervisor o jefe inmediato la implementación de algunas medidas preventivas temporales.



	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

### 3. Etapa 3: Decisión

- ✓ La Subdirección Administrativa, jefe de oficina jurídica y el área de Talento Humano cuentan con 45 días calendario para realizar el análisis de las pruebas y pronunciarse siendo discrecional del mismo la distribución del tiempo para evacuar las fases previstas.
- ✓ La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano recomendará las medidas que considera deben ser adoptadas al interior de la entidad para lograr proteger al denunciante, bien sea cambio de área o de jefe directo con el ánimo de evitar la repetición. Igualmente podrá recomendar poner el caso en conocimiento de autoridades judiciales cuando considere que la gravedad de los hechos lo amerite.
- ✓ Si como resultado de la actuación de La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que se haga del mismo, se considera prudente y/o necesario que se adopten medidas disciplinarias o administrativo laborales, dará traslado a la Alta Gerencia de la entidad o a las Entidades competentes.
- ✓ Cabe destacar que La Subdirección Administrativa, el área de Talento Humano y su programa psicosocial son un cuerpo conciliador, no un órgano de investigación de las conductas denunciadas, constituyendo su función principal lograr que las partes en conflicto, logren un acuerdo satisfactorio de sus diferencias, por ello no es su función investigar, cuestión que le corresponde a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

### 4. Etapa 4: Seguimiento



- ✓ La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano dejará constancia escrita de su actuación y mediante el programa psicosocial hará una entrevista mensual (entre 3 y 5 seguimientos) con las personas involucradas de manera individual para determinar el cumplimiento de las recomendaciones realizadas y realizar seguimiento del caso.
- ✓ Esto se realiza con el fin de velar, hasta la última etapa del procedimiento, por los derechos de las personas involucradas en los hechos que dieron lugar a la intervención institucional.
- ✓ La Subdirección Administrativa y el área de Talento Humano podrá realizar recomendaciones a otras instancias institucionales frente al manejo de los casos en cuestión; esto puede implicar, recomendaciones a instancias macro, que involucra a la alta gerencia o medidas procedimentales o actitudinales para líderes o compañeros de trabajo. Estas recomendaciones son de carácter vinculante.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	



## 11. MARCO NORMATIVO

### Protección de Orden Internacional

<b>Instrumento</b>	<b>Objetivo</b>
<p>CEDAW - Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada por la Organización de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Ratificado por Colombia, Ley 51 de 1981 – reglamentada por Decreto Nacional 1398 de 1990.</p>	<p>Obliga a establecer las condiciones necesarias en términos de políticas públicas para garantizar la erradicación de la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad entre hombres y mujeres.</p>
<p>Declaración y Programa de Acción de Viena del 25 de junio de 1993 (Organización de las Naciones Unidas)</p>	<p>Reitera a los Estados que los derechos de las mujeres son inalienables, integrante e indivisible de los Derechos Humanos. Invita al Estado a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de justicia. Elimina todas las formas de discriminación contra las mujeres. Invita a difundir los tratados que divulgan los derechos de las mujeres a garantizar el pleno goce de los derechos a la salud, la educación y a garantizar la plena participación de las mujeres en los puestos de dirección en entidades públicas.</p>
<p>IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)</p>	<p>Se reafirman los derechos de las mujeres como derechos humanos. - Determina como necesaria la inclusión de las mujeres a las dinámicas económicas y productivas de los estados. - Establece la estrategia de transversalidad del enfoque de género y del empoderamiento de las mujeres como acciones que deben ser incorporadas por parte de los gobiernos firmantes para incorporar en las dinámicas institucionales la igualdad de género.</p>
<p>Informe conferencia el Cairo 1994 “Conferencia sobre población y desarrollo”. Capítulo IV. Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer. Mejoramiento de la condición de la mujer</p>	<p>Lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres, y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades. Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos, educación, salud, ciencia y tecnología, deportes, cultura y acciones relacionadas con la población y otras esferas, como formuladoras activas de las decisiones, como participantes y beneficiarias. Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.</p>
<p>Resolución 1325 de 31 de octubre de</p>	<p>Reconoce los riesgos y efectos de los conflictos en la vida de las</p>

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	



2000 (Consejo de Seguridad de Naciones Unidas)	mujeres, las niñas y los niños, tanto en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente. - Reconoce el papel de las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz. - Reconoce la necesidad de construir mecanismos institucionales eficaces para garantizar la protección y la participación en el proceso de paz a las mujeres.
Principio de Yogyakarta. Sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2007).	Consagra una serie de principios que señalan cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. - Incluyen recomendaciones detalladas a los Estados sobre ejecuciones extralegales, violencia y tortura, acceso a la justicia, privacidad, no discriminación, los derechos de libertad de expresión y reunión, empleo, salud, educación, cuestiones de migración y refugiados, participación pública, entre otros.
Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08) Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA). (Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 3 de junio de 2008).	Manifiesta preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, cometidos contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género.
Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas. (presentada el 18 de diciembre de 2008).	- Condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género. - También condena los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos.
Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. AG/RES. 2600 (XL-O/10). Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA). (Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 8 de junio de 2010).	Condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género e insta a los Estados a investigar los mismos y asegurar que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.
Resolución respecto a derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU) A/HRC/17/L.9/Rev.1, 15 de junio de 2011.	Busca que los Estados adopten políticas públicas contra la discriminación a causa de la orientación sexual o la identidad de género para prevenir actos de violencia y garantizar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad.
Resolución sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, AG/RES. 2807 (XLIII-O/13). Asamblea General de la	Insta a los Estados a que produzcan datos sobre la violencia homofóbica y transfóbica para así crear políticas públicas que promuevan la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	



Organización de los Estados Americanos (OEA), 6 de junio de 2013.	
Resolución de derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, AG/RES.2863 (XLIV-O/14). Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), 5 de junio de 2014.	Promueve que los actores que cometen violaciones de derechos humanos a personas con orientación sexual diversa sean investigados y sancionados conforme a la ley de cada Estado miembro.
Resolución respecto a la promoción y protección de derechos humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género, AG/RES.2887 (XLVI-O/16). Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), 14 de junio de 2016.	Tiene por objeto eliminar las barreras que enfrentan las personas LGBTI en el acceso equitativo a la participación política y a otros ámbitos de la vida pública Evitar interferencias en su vida privada, garantizando e implementando medidas efectivas para la protección de sus derechos fundamentales.

#### Protección de Orden Nacional

Instrumento	Objetivo
Constitución Política de 1991	Incorpora derechos estratégicos de las mujeres, como la participación ciudadana, la libertad, la igualdad frente a los hombres, el derecho a conformar una familia, la protección durante el embarazo, el derecho a ejercer una profesión, entre otros.
Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008	Por el cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. - Se reforman los Códigos Penal, de procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. - Se adoptaron normas que garantizan para todas las mujeres una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado.
Ley 1232 del 17 de julio de 2008	Por el cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones. - Define la jefatura Femenina de Hogar como una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, las subjetividades, representaciones e

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

	identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social.
Ley 1413 de 11 de noviembre de 2010	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 socioeconómico del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1448 del 10 de junio de 2011	<p>Se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. - Avanza en la integración del principio de enfoque diferencial a través del reconocimiento de la existencia de “poblaciones con características particulares en razón a su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad”.</p> <p>- Artículo 13: Reconoce grupos diferenciales, entre ellos las personas con orientación sexual e identidad de género diversas, como personas que requieren respuestas acordes a sus necesidades específicas y grado de vulnerabilidad, las considera sujetos de especial protección constitucional y aboga por medidas que “contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes” (UARIV, 2013, p. 9).</p>
Ley 1482 del 30 de noviembre de 2011	Artículo 1°: Objetivo de la Ley. Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. Objeto de la ley. Garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.
Circular 026 del 8 de marzo de 2023 del ministerio de trabajo	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	



### Protección de Orden Distrital

Instrumento	Objetivo
Acuerdo 091 de 2003	El Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito. Ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades con el de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural.
La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital (Decreto 166 de 2010) (Conpes 14 de 2020)	Modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género persisten aún en los ámbitos social, económico, cultural y político de la sociedad.
Lineamientos de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas -LGBTen Bogotá, D.C (Acuerdo 371 de 2009)	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.
Acuerdo 703 de 2018 Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador – SOFIASistema distrital para la protección integral de las mujeres víctimas de violencias en el espacio público y privado.	Garantizar el goce efectivo del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, en virtud de las competencias de los organismos y entidades distritales en materia de prevención, atención, sanción, erradicación y reparación de este tipo de hechos.
Acuerdo 584 del 30 de marzo de 2015. “Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.	Garantizar los derechos de las mujeres, reconociendo sus identidades de género, sexuales, étnicas, raciales, culturales, religiosas, ideológicas, territoriales, de discapacidad, etareas, de origen geográfico y otras, a partir del desarrollo de política pública con el fin de contribuir a la eliminación de la discriminación, la desigualdad y la subordinación en Bogotá D.C.

## 12. GLOSARIO

Con el fin de generar una mejor comprensión del documento de prevención, atención y seguimiento de las violencias basadas en género para Capital, se retoman las definiciones realizadas por entidades como la Defensoría del Pueblo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos-CIDH, ONU Mujeres, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados -ACNUR, entre otros.

**Cisgénero:** Hace referencia a la persona que se identifica o corresponde su identidad de género con la asignada al nacer.

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**Discriminación:** Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basa en determinados motivos, como el sexo, la opinión política, la identidad sexual, la orientación sexual o cualquier otra condición social que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos y libertades de todas las personas.

**Estereotipos de Género:** Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género de forma más amplia, pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y modernas, las leyes y las prácticas institucionales.

**Género:** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Igualmente, se refiere a las relaciones entre mujeres y entre hombres. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son criterios de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico. Este significado de hombres y mujeres se atribuye a las diferencias biológicas.

**Heteronormatividad:** Conjunto de normas “tradicionales” para ejercer la sexualidad, asignación de identidades y roles de género, estableciendo un sistema de creencias que vincula directamente el comportamiento social y la identidad propia con los genitales de la persona.

**Identidad de Género:** Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, puede corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género.



**Intersexual:** Todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente, tienen al mismo tiempo características físicas que se consideran propias de macho y hembra.

**Orientación Sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente y/o igual al suyo, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Sexismo:** Es la creencia que un sexo/género es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo/género que se asume con valores de superioridad es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, como androcentrismo y dicotomía sexual.

**Sexo:** Conjunto de características físicas que permiten clasificar como macho o hembra a una persona cuando nace. Para determinar el sexo de alguien se consideran aspectos anatómicos, hormonales, fisiológicos y genéticos, entre otros.

**Violencia basada en Género:** Es toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino, y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. La violencia basada en género está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino y favorecen el

	<b>PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-GU-003</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN: 02</b>	
		<b>FECHA: 29/09/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

ejercicio del poder con actos de agresión o coerción en contra de las mujeres, por el simple hecho de serlo, así como a quienes no siguen los parámetros de género y sexualidad dominantes, como personas con orientaciones sexuales e identidades de género no heteronormativas.

### 13. REFERENCIAS

Alcaldía Mayor de Bogotá (2018). Protocolo de Prevención y Atención de las violencias contra las mujeres en el espacio y en el transporte público en Bogotá <https://sdmujer.gov.co/node/538>

Alcaldía Mayor de Bogotá (2019). Guía de Lenguaje Claro e Incluyente del Distrito Capital. Bogotá, D.C., Colombia.

Ley 1257 de 2008. (2008). <https://bit.ly/3DM9reJ>

Ministerio de Cultura (2020). Decálogo de buenas prácticas para el sector audiovisual. <https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Paginas/Dec%C3%A1logo-de-buenas-pr%C3%A1cticas-para-el-sector-audiovisual.aspx>

Ministerio de Protección Social (2016). Observatorio Nacional de Violencia, Línea de Violencias de Género LVG. Bogotá, Colombia.

PNUD (2006). Glosario conceptual básico. <http://www.undp.un.hn/PDF/informes/2006/glosario.pdf>

Pueblo, D. d. (2019). Informe Defensorial: violencias basadas en género y discriminación . Bogotá: USAID.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). Violencias digitales: Grooming, Sextorsión, Ciberacoso y Phishing. Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá. [http://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/aticulos/234-violencias-digitales-grooming-sextorsi on-ciberacosp-y-phishing](http://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/aticulos/234-violencias-digitales-grooming-sextorsi-on-ciberacosp-y-phishing)

Universidad Pedagógica Nacional (2021). Protocolo de Atención y Sanción de Violencias de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia. [http://rectoria.pedagogica.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/protocolo\\_prevenccion\\_viol encias\\_genero.pdf](http://rectoria.pedagogica.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/protocolo_prevenccion_viol encias_genero.pdf)

Universidad Nacional de Colombia. (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Resolución de Rectoría 1215 de 2017. [http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user\\_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Pr otocolo\\_Violencias\\_Genero.pdf](http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Pr otocolo_Violencias_Genero.pdf)