“Protocolo de prevención, protección y atención en casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género, en el ámbito laboral de la Auditoría General de la República”

Dirección de Talento Humano

Bogotá D.C., febrero de 2026

Avenida calle 26 No. 69 – 76 Edificio Elemento, Torre 4, pisos 17 y 18. Bogotá, D. C.
PBX: [571] 3186800 - 3816710 -Línea gratuita de atención ciudadana: 018000-120205
auditoriageneral auditoriagen auditoriagen auditoriageneralcol
participacion@auditoria.gov.co
www.auditoria.gov.co

Contenido

PRESENTACIÓN 3
I. ALCANCE 4
II. PRINCIPIOS 5
III. DERECHOS DE LAS PARTES 7
IV. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR 8
V. GLOSARIO 9
VI. MEDIDAS DE PREVENCIÓN 12
VII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN 13
VIII. CANALES DE ATENCIÓN 15
IX. RUTA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 16

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

PRESENTACIÓN

La formulación del "Protocolo de prevención, protección y atención en casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral de la Auditoría General de la República" responde a los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico 2024–2027 de la AGR, que integra el enfoque de género como eje transversal para la consolidación de un control fiscal más inclusivo, equitativo y transparente.

La Auditoría General de la República, (AGR) reitera su compromiso con la dignidad humana, la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, el bienestar, la igualdad de oportunidades, y cero tolerancia frente a cualquier acto o manifestación de acoso sexual y/o violencias basadas en género, en el ámbito laboral.

En cumplimiento de la Ley 2365 del 2024 y la directriz 006 del 10 de septiembre del 2025, expedida por la Procuraduría General de la Nación, el presente protocolo, se articula con la Política Institucional sobre Igualdad de Género y no Discriminación de la AGR, e incorpora lineamientos que tienen como finalidad orientar la acción institucional a la prevención, protección y atención frente a posibles casos de acoso sexual en el empleo, definiendo la Ruta de Atención Integral a Víctimas de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral en la entidad.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

I. ALCANCE

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás leyes concordantes, este protocolo integra los lineamientos, directrices y ruta de atención, para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral de la Auditoría General de la República.

Se aplica frente a conductas o actos que se presenten en el marco de las relaciones laborales de la AGR, ya sea dentro de sus instalaciones físicas, en entornos virtuales institucionales o en cualquier otro contexto externo cuando las situaciones tengan origen, relación o impacto en el ámbito laboral, conforme a lo estipulado en el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024.

Su alcance comprende a todas las personas que desarrollen actividades en la AGR, de manera permanente o temporal, independientemente de la modalidad de vinculación, incluyendo servidores(as) públicos(as), contratistas, practicantes, judicantes, personal de servicios generales y demás personas que presten apoyo o servicios a la entidad.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

II. PRINCIPIOS

Cero Tolerancia: La Auditoría General de la República, rechaza de manera categórica toda conducta que configure de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral como en el contractual, reafirmando su compromiso con un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de violencias.

Justicia Restaurativa: Busca asegurar que las víctimas de acoso sexual, violencias basadas en género y discriminación dentro del ámbito laboral de la Auditoría General de la República cuenten con las garantías de verdad, justicia, reparación y no repetición, en el marco del respeto por los derechos humanos y la función pública.

Confidencialidad: Se guardará la confidencialidad de la información relacionada con las actuaciones derivadas de este protocolo, tanto de las personas que se identifiquen como víctimas de acoso sexual o por razones de género, como de aquellas contra quienes se interponga una queja por estas conductas, y a quienes aporten información que contribuya al esclarecimiento de los hechos.

Imparcialidad: En todas las actuaciones desarrolladas en aplicación de este protocolo se garantizará la neutralidad de quienes intervienen en el proceso y evitando cualquier tipo de prejuicio, estereotipo o sesgo que pueda afectar la objetividad de las decisiones.

No Revictimización: Esto implica prevenir situaciones que obliguen a las personas que interponen la queja a revivir el hecho violento, a confrontarse con el presunto agresor, a repetir innecesariamente su relato o a ser objeto de cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su testimonio o justifiquen la conducta del presunto agresor. El proceso deberá desarrollarse bajo criterios de empatía, respeto y acompañamiento integral.

No Discriminación: La AGR garantiza que todas las personas serán atendidas conforme a las rutas, procedimientos y manuales institucionales, sin distinción ni discriminación alguna, independientemente de su condición personal, social, económica, pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, discapacidad, nacionalidad o procedencia.

Este principio reafirma el compromiso institucional con la igualdad de trato, la equidad y la inclusión.

Debido proceso y respeto por la dignidad humana: Todas las actuaciones adelantadas en el marco de este protocolo deberán respetar las garantías constitucionales del debido proceso, la imparcialidad, la independencia y el respeto por la dignidad humana. Con el fin de garantizar los derechos tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso sexual o por razones de género como de las personas contra quienes se haya establecido una queja por estas conductas.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

III. DERECHOS DE LAS PARTES

Derechos de las víctimas: De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 2365 del 2024 las victimas tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Derechos de la persona sobre quien recae la denuncia: En virtud de lo en el artículo 6 de la Ley 2365 de 2024, determina que las actuaciones se adelanten con observancia del debido proceso, presunción de inocencia, con imparcialidad de las autoridades competentes, derecho a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

IV. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Obligaciones del empleador: El artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, establece que los empleadores tienen la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral, así mismo, informar a la víctima sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación, remitir de inmediato la queja a la autoridad competente cuando esta lo solicite y respetar su intimidad, abstenerse de actos de censura o revictimización, y publicar —de forma anonimizada— el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, remitiendo además esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez días siguientes al cierre de cada semestre. [1]

En concordancia con las obligaciones del empleador contempladas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación se deberán hacer los siguientes reportes periódicos:

¿QUIÉN?	¿QUÉ HACER?	¿CÓMO?	¿CUÁNDO?
Oficina Jurídica/ Grupo de Control Interno Disciplinario	**Reporte SIVIGE** Artículo 11 numeral 7 Parágrafo Artículo 20	Las entidades deberán publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo semestre. En el caso de los contratistas, el informe deberá ser remitido y publicado trimestralmente.	Semestral Servidores Públicos Trimestral Contratistas
Oficina Jurídica/ Grupo de Control Interno Disciplinario	**Reporte a 31 de diciembre PGN** Circular 006/2025 Título 1 numeral 2.3	Todas las entidades públicas deben reportar a la PGN, a más tardar el 31 de diciembre de cada año, un informe ejecutivo de avance en la implementación de los protocolos y rutas de atención, el cual debe incluir la entidad, la caracterización de las víctimas y de los presuntos agresores, tipo de vinculación laboral y tipo de violencia, así como las acciones implementadas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral.	A más tardar el 31 de diciembre de cada año

[1] Ley 2365 de 20 de junio 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."

V. GLOSARIO

Acoso sexual en el ámbito laboral: Es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.[2]

Enfoque de Discapacidad: Busca reconocer y hacer visibles las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, impulsando medidas y acciones afirmativas que garanticen su participación plena, inclusión social y el respeto de sus derechos en igualdad de condiciones.[3]

Enfoque de Género: Es una creación conceptual, donde una vez identificados los distintos roles sociales que se les atribuyen a los hombres o mujeres, se logran crear políticas públicas, planes Nacionales que permitan una igualdad en el desarrollo de la sociedad, lo que esto implica es un desarrollo real en aspectos de la vida económica, social, privada/pública de los individuos sin que sus características biológicas y/o sociales determinen sus condiciones de vida.[4]

Enfoque de Inclusión y No Discriminación: Se trata de identificar y responder a las diversas necesidades de las personas para mejorar sus habilidades y promover su dignidad, especialmente de aquellas que se encuentran en desventaja o en condición de vulnerabilidad para que puedan participar de manera igualitaria en la sociedad.[5] Es una herramienta que

---

[2] Ley 2365 de 20 de junio 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."

[3] Ley 1618 del 27 de febrero de 2013, "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad."

[4]Ministerio de Justicia y del Derecho - Taller mujeres y género, Cartagena. 2016 recuperado de: https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/justicia-transicional/Paginas/OJTC-Enfoque-Genero.aspx

[5] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). Igualdad de género. Recuperado de: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf

permite la realización plena de los derechos y el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas para la participación de todas las personas en la sociedad.[6]

Enfoque Interseccional: La interseccionalidad apunta a pormenorizar las capas causales de una situación de discriminación. El análisis interseccional reconoce los múltiples factores y riesgos de vulnerabilidad que se entrecruzan para generar una discriminación agravada.[7] La construcción de una política implica comprender como la combinación de ciertos factores generan distintos tipos de discriminación e inequidades, que condicionan y conforman las posibilidades particulares que tiene una persona en los ámbitos económico, social, político, científico y cultural.[8]

Ruta de atención*:* Procedimiento institucional para atender los casos reportados de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral.

Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE): Se entiende como un sistema integrado e interoperado que reúne diversas fuentes y herramientas de captura de información a cargo de entidades públicas (como Ministerio de Salud Protección Social, Ministerio de Justicia y del Derecho, DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer e Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses). Su función es armonizar, organizar, divulgar y gestionar información estadística sobre las violencias de género, permitiendo su análisis para la toma de decisiones informadas y el diseño de políticas y programas que atiendan integralmente estas violencias.[9]

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

---

[6] Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo (pp. 16-17). Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

[7] Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, (9). Recuperado de: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad__una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

[8] Organización de los Estados Americanos (OEA). (2018). Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA. Recuperado de http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pd

[9] Observatorio Nacional de Violencias, Ministerio de salud y protección social, “Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género” 2016. Recuperado de:

Víctima*:* Persona que ha sido objeto de acoso sexual. Conforme a la Ley 2365 de 2024, la víctima tiene derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad y confidencialidad, a la libertad de expresión, a la atención integral en salud, al acceso efectivo a la justicia, a la reparación, a la garantía de no repetición, a la no revictimización, a la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones y a la no confrontación con su agresor, entre otros derechos reconocidos en el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.[10]

Violencias basadas en género: Se refiere a cualquier acto que cause daño físico, sexual, psicológico o económico a una persona por motivos relacionados con su género. Surge de desigualdades de poder y normas culturales dañinas, y constituye una grave violación de los derechos humanos. Se incluyen entre otras las siguientes: Violencia psicológica, Violencia económica y patrimonial, Violencia sexual, Violencia física.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

LVGhttps://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf

[10] Ley 2365 de 20 de junio 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."

VI. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

De conformidad con lo establecido en el cuarto eje de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación, la AGR implementa estrategias integrales orientadas a prevenir, sensibilizar y mitigar la ocurrencia de conductas de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral. Para ello, se adoptarán las siguientes medidas:

- **Capacitación y divulgación:** Se realizarán procesos de capacitación y campañas institucionales encaminadas a fortalecer la prevención del acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral, así como las consecuencias disciplinarias, administrativas o judiciales derivadas de estas conductas.
- **Identificación de las conductas constitutivas de** acoso sexual y/o violencias basadas en género: Brindar herramientas al talento humano de la entidad que les permita identificar estas conductas y reportarlas oportunamente para activar las rutas de atención y protección dispuestas por la entidad.
- **Apoyo técnico y asesoría por parte de la Aseguradora de Riesgos Laborales:** Se solicitará el apoyo técnico y asesoría de la ARL para hacer efectivo el apoyo y acompañamiento psicosocial, el fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral.
- **Difusión de la ruta de atención Integral** Se divulgará permanentemente la "ruta de Atención Integral a víctimas de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral".

AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

VII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, se trata de aquellas medidas institucionales que deben activarse ante la ocurrencia de presuntos actos de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral, con el fin de salvaguardar la integridad, dignidad y bienestar de la persona afectada. Dichas medidas deberán concertarse con la presunta víctima y adoptarse atendiendo a las particularidades de cada situación.

Estas actuaciones deberán adoptarse bajo un enfoque de género e interseccional, garantizando la protección de los derechos de la presunta víctima y procurando que su aplicación no exceda los cinco (5) días hábiles contados a partir del conocimiento formal de los hechos, según lo contemplado en el parágrafo del artículo mencionado anteriormente.

Garantías institucionales de protección:

Dentro de las medidas de protección y garantías mínimas se evaluará en cada caso la aplicación de una o varias medidas, dentro de las cuales se contemplan, pero no se limitan a las siguientes:

- **Trato digno y libre de estereotipos:** Garantizar que la persona que presenta la queja reciba un trato respetuoso, exento de prejuicios asociados al género, orientación sexual, identidad de género, etnia, condición de discapacidad u otras características personales.
- **Distanciamiento inmediato:** En cada caso se evaluará la posibilidad de adoptar medidas destinadas a evitar la realización de labores que impliquen cualquier tipo de interacción con la persona respecto de la cual recae la queja. Dichas medidas podrán incluir, entre otras: (1) el cambio de horario laboral; (2) la reubicación dentro de la oficina; o (3) cualquier otra medida similar que permita a la víctima distanciarse de su presunto agresor, con el fin de garantizarle un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento, y prevenir la revictimización.

  Las medidas serán proporcionales, razonables, temporales y con enfoque pro-víctima. No constituyen sanción ni prejuzgamiento.

- **Autorización de trabajo en casa:** La Dirección de Talento Humano evaluará en cada caso la posibilidad autorizar trabajo en casa de acuerdo con lo establecido por el artículo 13

numeral 4 de la Ley 2365 de 2024 en concordancia con lo previsto en la Ley 2088 de 2021,[11] si existen condiciones de riesgo para la víctima.

- **Confidencialidad y reserva:** Mantener bajo reserva la identidad y la información relacionada con la persona denunciante, garantizando su derecho a la confidencialidad y evitando la confrontación directa con la persona contra quien se interpuso la queja.
- **Estabilidad laboral:** De acuerdo con el artículo 14 de la ley 2365 de 2024, en concordancia con la Ley 1010 del 2006, la persona que ponga en conocimiento de la entidad una queja por acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral, gozan de especial protección y estabilidad laboral durante los 6 meses siguientes a la presentación de la queja tiempo en el cual no podrán ser separados de su cargo con ocasión de la interposición de la queja, salvo las excepciones contempladas en la misma ley. Esta misma estabilidad laboral se predica para las personas que actúen como testigos dentro de la queja.
- **Atención psicológica:** En caso de ser necesario y solicitado por la persona que presenta la queja se solicitará a la ARL que realice acompañamiento psicológico.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

[11] Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, (Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones)

VIII. CANALES DE ATENCIÓN

La persona que se considere afectada, o aquella que tenga conocimiento de alguna conducta que pueda constituir acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral, podrá reportar el caso a través de los canales habilitados por la Entidad.

El reporte podrá realizarse de forma confidencial mediante los siguientes canales:

1. A través del correo electrónico institucional: comitedegenero@auditoria.gov.co, el cual se encuentra disponible en la página web www.auditoria.gov.co; este correo será administrado por la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad y Equidad de Género o quien haga sus veces.
2. A través del formulario habilitado en la página web de la entidad www.auditoria.gov.co, con opción de presentarse de manera anónima.
3. De forma física en sobre cerrado y dirigido a la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad y Equidad de Género o quien haga sus veces.

Si la queja se dirige contra alguno de los miembros del Comité Técnico de Igualdad y Equidad de Género, esta deberá ser enviada a través del correo electrónico del Auditor (a) General de la República o quien haga sus veces, procurando en todo momento el respeto por la privacidad, confidencialidad de la información y derechos de las partes involucradas.

De manera especial, los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, supervisión de contratos o funciones de liderazgo tienen el deber de informar cualquier situación de esta naturaleza que llegue a su conocimiento, a la Secretaría del Comité Técnico de Igualdad y Equidad de Género de la entidad, en cumplimiento de sus responsabilidades institucionales y del principio de cero tolerancia frente a estas conductas en el ámbito laboral.

IX. RUTA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

En la siguiente matriz se definen de manera clara los responsables, (¿Quién?), las actividades (¿Qué hacer?), el desarrollo de las actividades paso a paso (¿Cómo?), y el término (¿Cuándo?), en los cuales se debe activar la "Ruta de Prevención, Protección y Atención en Casos de Acoso Sexual y/o Violencias Basadas en Género, en el Ámbito Laboral de la Auditoría General de la República; este protocolo se ha diseñado, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, Ley 1010 de 2006 y demás normativa relacionada en la materia, así como los lineamientos expedidos por el Ministerio Público con el fin de orientar tanto a los funcionarios y funcionarias que intervienen en el proceso como a las personas que requieran presentar un queja.

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO				
PASO	**¿QUIÉN?**	**¿QUÉ HACER?**	**¿CÓMO?**	**¿CUÁNDO?**
1	¿Quién puede interponer la queja? - La persona afectada. - Servidores públicos, contratistas o cualquier persona que, de buena fe, tenga conocimiento de los hechos. - La AGR, cuando tenga información o indicios razonables de la ocurrencia de estos comportamientos.	**INTERPOSICIÓN DE LA QUEJA** Artículo 15 Ley 2365/24	Podrá ser interpuesta a través de: 1. A través del correo electrónico institucional: comitedegenero@auditoria.gov.co, el cual se encuentra disponible en la página web www.auditoria.gov.co, este correo será administrado por la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad y Equidad de Género o quien haga sus veces. 2. A través del formulario habilitado en la página web de la entidad www.auditoria.gov.co, sección incluyentes, con opción de presentarse de manera anónima. 3. De forma física en sobre cerrado, dirigido a la Secretaría Técnica del Comité de Igualdad y Equidad de Género o quien haga sus veces. Si la queja se dirige contra alguno de los miembros del comité técnico de igualdad y equidad de género, deberá ser interpuesta a través del correo de la Auditor(a) General de la República o quien haga sus veces.	Lo antes posible, una vez la persona crea estar en situación de riesgo de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral, o en cuanto se tenga conocimiento del hecho que lo configura.
2	Secretaría Técnica del Comité de Igualdad y Equidad de Género o quien haga sus veces.	**RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA QUEJA**	1. Responsable de la revisión diaria del correo electrónico comitedegenero@auditoria.gov.co y los canales habilitados para recibir los casos de acoso. 2. Asignar número consecutivo para efectos de control y estadística. 3. Registrar la información relevante del caso. 4. Remitir a la Oficina Jurídica/ Grupo de Control Interno Disciplinario mediante oficio. 5. Mantener bajo reserva y confidencialidad la información recibida.	Revisión del correo: Diariamente Las demás actividades dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja.

3	Secretaría Técnica del Comité de Igualdad y Equidad de Género o quien haga sus veces.	**ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO** Articulo 11 Ley 2365/24	Se activa desde el momento en que se recibe una queja formal, no se exigirá prueba previa para activar la ruta de atención. •No se realizará investigación, entrevistas confrontativas ni mediación por no ser un asunto conciliable; •Su intervención se limita a la orientación inicial, acompañamiento y apoyo a la presunta víctima, garantizando confidencialidad, protección y no revictimización, con trato empático.	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja
4		**MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATAS** Artículos 13 y 14 Ley 2365/24 Circular 006/2025 PGN Capitulo II Numeral 4	1. Evaluar las condiciones específicas de cada caso, considerando relación jerárquica, posible retaliación e impacto laboral, con el fin de establecer la medida de protección necesaria:	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja
5			2. Medidas de protección: - Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidades de género. - Separación funcional de las partes. - Reubicación temporal. - Trabajo en casa. - Ajuste de funciones u horarios. - Protección frente a represalias. - Estabilidad laboral 6 meses posteriores a la queja. Las medidas serán proporcionales, razonables, temporales y con enfoque pro-víctima. No constituyen sanción ni prejuzgamiento.	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja
6		**ARL ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL** Art. 10 y 13 Ley 2365/24	De manera inmediata, la Secretaría del Comité de Igualdad y Equidad de Género gestionará acompañamiento psicosocial o médico a través de la Administradora de Riesgos Laborales: https://positivamente.positiva.gov.co/account/loginpaciente?ReturnUrl=%2F procurando atención oportuna, no revictimización y confidencialidad.	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja

7		**REMISIÓN A FISCALÍA** Artículo 11. 4 Ley 2365/24	Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja
8		**REMISIÓN A LA OFICINA JURÍDICA (GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO)** Circular 006/10 sep. de 2025 Capítulo II Función Disciplinaria, numeral 2	Remitir el expediente completo mediante correo electrónico al director(a) de la Oficina Jurídica/ Grupo de Control Interno Disciplinario, advirtiendo que, debe guardar la debida reserva de la información y evitando cualquier tipo de divulgación para evitar revictimización.	Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la queja
9	Oficina Jurídica/ Grupo de Control Interno Disciplinario	**REMISIÓN A LA PROCURADURÍA** Ley 2365/24 art 17 en concordancia con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 y Circular 006/10 sep. de 2025 Capítulo I Función Disciplinaria, numeral 2	Remitir a la Procuraduría General de la Nación, Personerías Distritales o Municipales, de acuerdo con su competencia. (Circular 006/10 sep. de 2025 Capítulo I Función Disciplinaria, numeral 2) Se le informará a la víctima sobre el traslado de su caso al Ministerio Público.	Remitir de manera inmediata
10	Oficina Jurídica/ Grupo de Control Interno Disciplinario	**SEGUIMIENTO Y CIERRE**	Realizará seguimiento periódico a las medidas adoptadas, verificará la ausencia de represalias y documentará las actuaciones hasta el cierre formal del caso. El cierre procederá cuando se haya mitigado el riesgo y exista garantía razonable de no repetición.	Seguimiento semestral

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

AUDITORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

Avenida calle 26 No. 69 – 76 Edificio Elemento, Torre 4, pisos 17 y 18. Bogotá, D. C.
PBX: [571] 3186800 - 3816710 -Línea gratuita de atención ciudadana: 018000-120205
auditoriageneral auditoriagen auditoriagen auditoriageneralcol
participacion@auditoria.gov.co
www.auditoria.gov.co