

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 1 de 10

DATOS GENERALES		
Fecha del Informe: 7 de julio de 2025		
Tipo de Informe:	Ley:	Seguimiento y/o Evaluación: X
Título del Informe: Seguimiento Prevención, Atención y Sanción Acoso Laboral		
Proceso: Gestión del Talento Humano		
Área: Coordinación Talento Humano		
Responsable del proceso: Lina Lucia Leiva Castillo -Coordinadora Talento Humano		

OBJETIVO:

Realizar seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2209 de 2022, Ley 1010 de 2016, Circular 003 de 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación -Circular conjunta No 100-004-2004 Min Trabajo y DAFP en relación Prevención, Atención y Sanción Acoso Laboral de acuerdo con la gestión realizada por la Coordinación de Talento Humano de Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC, con la finalidad de evaluar la oportunidad, completitud y aplicación de las normas.

PERÍODO DEL SEGUIMIENTO:

II semestre de 2024 comprendido del 1 de julio al 31 de diciembre de 2024

ANTECEDENTES Y/O MARCO LEGAL:

- Ley 1010 de 2016
- Ley 2209 de 2022
- Ley 1257 de 2008
- Circular 003 de 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación
- Circular conjunta N°100-004-2004 Min Trabajo y DAFP.

DESARROLLO:

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN ACOSO LABORAL

Radio Televisión Nacional De Colombia-RTVC, es una entidad descentralizada indirecta, con el carácter de sociedad entre entidades públicas del orden nacional, con la principal función de programar, producir y emitir los canales públicos de Televisión Nacional. Por su naturaleza, está sometida al régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado y por tanto ha adoptado su reglamento interno del trabajo mediante la resolución 004 de 2017. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, con todos los Trabajadores Oficiales.

Por consiguiente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”* y los lineamientos de la Circular conjunta del Ministerio del Trabajo y la Función Pública 100-004-2024 *“Lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación*

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 2 de 10

para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.”, la Oficina de Control Interno, en cumplimiento de lo contemplado en el Programa Anual de Auditoría Basado en Riesgos vigencia 2025, aprobado por el Comité Institucional de Control Interno – CICI del 11 de marzo de la presente anualidad, solicitó a la Coordinación de Talento Humano mediante memorando N°202501200004673 la información correspondiente a: número de sesiones (ordinarias y extraordinarias) desarrolladas durante la vigencia 2024 con un documento que las soporte sin que este trasgrediera la reserva, informes trimestrales sobre la gestión del comité donde se evidenciaran las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales fueron presentados a la Gerencia; el informe anual presentado a la alta dirección de la entidad que contiene las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral incluyendo estadísticas de las quejas y los informes requeridos por los organismos de control, así como las gestiones adelantadas para fortalecer las medidas de prevención y/o atención, sanción y acoso laboral en la entidad durante la vigencia 2024.

De acuerdo con lo anterior, la Oficina de Control Interno en su rol de seguimiento, conforme a la evidencia aportada por la mencionada Coordinación, procedió a realizar la verificación de que la gestión del acoso laboral en RTVC se ajuste y por tanto, se realice cumpliendo la normativa, siguiendo los procedimientos internos, velando por proteger los derechos de las víctimas y denunciantes, y garantizando que existan mecanismos eficaces para prevenir y atender estos casos. Así mismo, y como criterio fundamental, que el Comité de Convivencia Laboral y las plataformas de denuncia funcionen adecuadamente, con información confiable y oportuna para la toma de decisiones.

A continuación, se desarrollarán los ítems a los cuales se les pudo efectuar la verificación conforme con la respuesta recibida por la Coordinación de Talento Humano a través del memorando N° 202505100005353:

Cumplimiento normativo:

Para este apartado, la OCI verificó que la normativa institucional relacionada con el acoso laboral y la conformación del Comité de Convivencia estuviese alineada a las directrices de Ley 1010 de 2006, encontrando así los siguientes aspectos:

RTVC cuenta con un reglamento interno de trabajo establecido mediante la Resolución 004 de 2017, en ella, específicamente en el capítulo XIV *"Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución - Comité de convivencia laboral"* se relacionan las definiciones y modalidades de acoso laboral, conductas que constituyen el acoso laboral, conductas que no constituyen acoso laboral, mecanismos de prevención, comité de convivencia, periodo de comité de convivencia, funciones del comité de convivencia, presidencia del comité de convivencia, secretaria de comité de convivencia y reuniones.

Adicionalmente, existe un protocolo de *"prevención, atención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de género y orientación sexual en Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC S.A.S."*. Sin embargo, el publicado en la página web, específicamente en el link <https://www.rtv.gov.co/content/protocolos> corresponde a la vigencia 2023, documento distinto al aportado en la remisión de información a la OCI por parte de la Coordinación de Talento Humano, donde el nuevo protocolo se remite en formato Word y no se encuentra trazabilidad de que esté oficializado por los canales institucionales.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 3 de 10

Así mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el reglamento interno, se establece que RTVC acogerá y realizará las acciones correspondientes para dar a conocer e implementar lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. Así mismo en la resolución 0140 del 27 de abril de 2023, mediante la cual se reglamenta la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se implementan los lineamientos normativos, en los artículos que la componen.

Se concluye así que, en la normatividad interna de RTVC, su contenido se ajusta a lo requerido por la legislación nacional, al incluir disposiciones claras sobre las relaciones laborales, el respeto en el entorno de trabajo y la atención de conductas que puedan constituir acoso, pues se establecen rutas de atención, y se fortalece la cultura organizacional de legalidad e integridad.

Funcionamiento del comité de convivencia laboral:

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 0140 de 2023, el Comité de Convivencia Laboral de RTVC cuenta con un marco normativo completo, compuesto por 20 artículos que regulan aspectos clave como: naturaleza, funcionamiento, organización, período de duración, proceso electoral, requisitos de inscripción, funciones, deberes, suplencias, impedimentos y recusaciones, reuniones, procedimiento conciliatorio y confidencialidad. Esta normativa garantiza transparencia, representatividad y legalidad en la conformación y operación del Comité. Durante la vigencia 2024, el Comité se mantuvo debidamente conformado y operativo, conforme lo reportado en el informe oficial de gestión. En total, se llevaron a cabo 27 sesiones formales, en las que se abordaron casos de presunto acoso laboral, se realizaron conciliaciones y se desarrollaron actividades de sensibilización y bienestar laboral.

El Comité cumplió el 100% del plan de trabajo anual, demostrando un rol activo en la promoción de un entorno laboral sano y en la aplicación de las rutas internas de atención. No obstante, el conocimiento de los temas abordados en dichas sesiones sólo fue posible a partir del contenido del informe de gestión, ya que las actas únicamente fueron enunciadas por fecha, sin incluir información detallada sobre los asuntos tratados, las discusiones o decisiones adoptadas. Esta medida respondió al propósito de no transgredir el principio de confidencialidad, en cumplimiento de lo establecido por la normativa aplicable, garantizando así la reserva de la información sensible y la protección de los derechos de las partes involucradas.

Para lo anterior, se conoció además la agenda de citación de las sesiones, remitida a través del correo institucional saludocupacional@rtvc.gov.co, medio por el cual se realizó la convocatoria oficial a los integrantes del Comité y se mantuvo el registro formal de las reuniones programadas.

El Comité de Convivencia Laboral ha sido una herramienta clave para promover la sana convivencia y atender posibles casos de acoso laboral dentro de RTVC. Su funcionamiento continuo durante el año 2024 demuestra compromiso institucional con estos temas. No obstante, para fortalecer su impacto, es importante avanzar en mecanismos que permitan hacer seguimiento a los resultados de su gestión, identificar aprendizajes y compartirlos de forma general sin afectar la reserva de la información. Esto facilita la toma de decisiones más informadas para mejorar el ambiente laboral y prevenir situaciones de conflicto.

Gestión de denuncias y procedimientos:

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 4 de 10

Durante el año 2024, se recibieron 7 quejas por presunto acoso laboral, de las cuales 5 fueron cerradas y 2 trasladadas a la Procuraduría General de la Nación, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. La gestión de estas quejas se realizó en el marco de los procedimientos internos definidos por RTVC, garantizando principios como el debido proceso y la atención oportuna. En cuanto a los canales de denuncia, la entidad ha establecido formalmente los mecanismos de recepción en el artículo 17 de la Resolución 0140 del 27 de abril de 2023, el cual dispone que:

“El servidor que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja a través de los siguientes medios”:

1. Al correo electrónico grupocomiteconvivencia@rtvc.gov.co
2. Personalmente entregando comunicación escrita a cualquiera de los miembros del comité.”

Si bien estos medios están establecidos mediante acto administrativo y cumplen con el principio de accesibilidad, de acuerdo con los medios de recepción pueden ser susceptibles al acceso o manejo por parte de terceros no autorizados, se considera necesario fortalecer los mecanismos de recepción con herramientas institucionales que garanticen el tratamiento seguro de la información, el anonimato del denunciante (si lo desea) y la trazabilidad bajo estándares de seguridad documental.

De esta manera, se puede establecer que tener canales y procedimientos para recibir denuncias es un paso importante, pero no garantiza por sí solo que las personas tomen la iniciativa de usarlos. Para que los servidores públicos confíen en el proceso, es necesario que sientan seguridad al momento de reportar, especialmente sobre cómo será protegida su información.

Capacitación y sensibilización:

Durante la vigencia 2024 se llevaron a cabo dos espacios de formación relacionados en la prevención del acoso laboral y sexual. Aunque estas acciones representan avances importantes, se identifica la necesidad de ampliar la frecuencia y diversidad de los espacios informativos, incorporando temáticas como salud mental, riesgos psicosociales y enfoque diferencial. Esto permitiría consolidar una estrategia integral de bienestar que garantice mayor cobertura, continuidad y apropiación de los contenidos por parte del personal. De acuerdo con las evidencias aportadas por la Coordinación de Talento Humano, en 2024 se llevaron a cabo las siguientes actividades de sensibilización:

- Un conversatorio sobre “*Acoso laboral y sexual en el entorno de trabajo*”, realizado el 7 de noviembre de 2024, comunicado previamente a los servidores públicos mediante correo enviado el 5 de noviembre.
- El mismo conversatorio fue programado previamente de forma virtual el 24 de octubre de 2024, con citación enviada desde la cuenta de Gerencia de RTVC el 23 de octubre.

Estas actividades reflejan el interés institucional por abordar la prevención del acoso laboral desde espacios pedagógicos y de diálogo. No obstante, se evidencia que solo se adelantaron dos eventos de capacitación o conversatorio específicamente dirigidos a este tema.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 5 de 10

Además, en el marco del componente de bienestar, se encontraron otras acciones institucionales orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, como:

- Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.
- Medición del Clima Organizacional.
- Actividades conmemorativas con enfoque diferencial, abordando temáticas de discapacidad, mujer y género, población LGBTI y pertenencia étnica.
- Capacitaciones en salud mental, manejo del estrés y mitigación de riesgos.
- Jornadas formativas sobre enfoque diferencial y condiciones laborales.

Estas acciones contribuyen de manera complementaria a la construcción de un entorno laboral más saludable e incluyente. Finalmente, en el informe de gestión del Comité de Convivencia Laboral para el año 2024, se recomienda que el Plan de Capacitación y Bienestar 2025 incluya:

- Capacitaciones en acoso laboral,
- Formación en salud mental,
- Estrategias para el manejo del estrés,
- Acciones orientadas a la mitigación de riesgos psicosociales,
- Y jornadas de actualización conceptual sobre acoso laboral, orientadas a que los servidores comprendan qué conductas lo constituyen y cómo actuar frente a ellas.

Incluir este tipo de formación permite que los servidores públicos identifiquen claramente cuales conductas constituyen acoso laboral, cómo diferenciarlas de conflictos cotidianos y cómo actuar ante ellas. Esto fortalece el conocimiento de sus derechos y deberes, y fomenta una cultura de denuncia responsable. Además, es una acción clave para cumplir con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022 y la Circular 003 de 2024 de la Procuraduría, que exigen a las entidades públicas implementar medidas de prevención. Así mismo, las normas y conceptos sobre acoso laboral evolucionan, por lo que es clave que los servidores tengan espacios periódicos de actualización. Esto evita confusiones, permite unificar criterios institucionales, y refuerza las competencias del Comité de Convivencia y de los líderes de cada área para actuar oportunamente. También fortalece la prevención y reduce la probabilidad de reincidencia o escalamiento de conflictos.

Indicadores de seguimiento y resultados:

El análisis de los datos institucionales evidenció que no se realiza una comparación clara entre los indicadores reportados en el FURAG y los obtenidos por otros mecanismos internos de evaluación, lo cual limita el análisis integral de resultados, esto teniendo en cuenta que el Comité de Convivencia Laboral reportó el cumplimiento total del plan de trabajo programado para 2024. No obstante, se identificó que de acuerdo con los resultados de FURAG no se observan datos reportados de RTVC. Esto limita la capacidad de análisis sobre el impacto real de las acciones implementadas. Para lo

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 6 de 10

anterior se debe tener en cuenta que, durante 2024, el Comité de Convivencia Laboral reportó como principales resultados:

- Cumplimiento del 100% del plan de reuniones programadas.
- Ejecución total del plan de capacitación definido para la vigencia.
- Cierre de cinco (5) casos de quejas por acoso laboral, y traslado de dos (2) más a la Procuraduría General de la Nación.

Sin embargo, los indicadores reportados se enfocan en la ejecución de actividades, sin una medición clara de su impacto sobre la mejora del clima laboral, la reducción de riesgos psicosociales o el fortalecimiento de la cultura de respeto institucional.

En este sentido, es importante señalar que, de acuerdo con el lineamiento 2 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, las instancias que actúan como primera línea de defensa deben, entre otras acciones, tener en cuenta los resultados del FURAG asociados a las preguntas sobre la Ley 1010 de 2006 y el funcionamiento de los comités, en el marco de las políticas de gestión estratégica del talento humano.

Esto implica que los resultados del FURAG no deben asumirse únicamente como un ejercicio de reporte, sino como una fuente de análisis y mejora para fortalecer las acciones institucionales de prevención y atención del acoso laboral en el marco de seguimientos. En consecuencia, se recomienda articular los indicadores internos con estos sistemas de evaluación, y complementar la medición de cumplimiento con instrumentos que permitan evaluar la percepción, la efectividad de las medidas adoptadas y las condiciones reales del entorno laboral.

Cumplimiento Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”:

De conformidad con lo establecido en la Circular 003 del 18 de julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, las entidades públicas deben adelantar acciones específicas para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género, incluyendo la evaluación del cumplimiento de la Ley 1257 de 2008. En cumplimiento de esta directriz, se realizó un análisis del nivel de implementación de los mandatos de dicha ley en RTVC, con especial énfasis en las obligaciones relacionadas con la sensibilización, prevención y protección de los derechos de las mujeres, en el marco de la convivencia laboral y el enfoque de género en la gestión institucional. A continuación, se presenta un análisis del cumplimiento con base en los criterios evaluados y la evidencia institucional disponible:

→ Políticas internas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres

No se evidencian disposiciones específicas dentro del documento “Plan Estratégico de Talento Humano – RTVC 2024” que establezcan una política institucional orientada a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres.

→ Política de cero tolerancias al acoso, discriminación o violencia de género

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 7 de 10

No se observa en el mismo documento institucional la existencia de una política de cero tolerancias al acoso, discriminación o violencia basada en género en los entornos laborales.

→ **Capacitaciones sobre derechos de las mujeres, violencia de género y rutas de atención**

Como se mencionó anteriormente, de acuerdo con la información suministrada por la Coordinación de Talento Humano, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Conversatorio “*Acoso laboral y sexual en el entorno de trabajo*”, realizado el 7 de noviembre de 2024, comunicado a los servidores mediante correo electrónico del 5 de noviembre.
- Convocatoria previa a dicho conversatorio en modalidad virtual, programado para el 24 de octubre de 2024, citada por la Gerencia de RTVC.

Estas actividades abordan contenidos sobre derechos de las mujeres, violencia de género y rutas institucionales de atención, alineándose con lo requerido en el artículo 9.2 de la Ley.

→ **Protocolos para prevenir, detectar y actuar frente a la violencia, incluido el acoso laboral y sexual (Art. 12)**

RTVC cuenta con disposiciones parciales incluidas en el Reglamento Interno de Trabajo (Resolución 004 de 2017) y en la Resolución 0140 de 2023 que reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia. Sin embargo, su nivel de desarrollo y aplicación es aún limitado.

→ **Procedimientos para la recepción y atención de quejas (Art. 8)**

Se observa que el procedimiento de recepción y atención de quejas está establecido en:

- Artículo 120 del Reglamento Interno de Trabajo.
- Resolución 0140 de 2023, artículo 12 (Funciones del Comité).
- Plan de Acción de la Estrategia de Relacionamento con el Ciudadano en la Política de Servicio al Ciudadano 2025.

No obstante, estos documentos no mencionan de forma clara mecanismos diferenciados o específicos para víctimas de violencia de género.

→ **Mecanismos de orientación, atención y protección para servidoras víctimas de violencia**

No se evidencian mecanismos concretos o diferenciados para brindar orientación y protección específica a mujeres víctimas de violencia al interior de la entidad.

→ **Garantía de confidencialidad, atención diferencial y respeto a los derechos de las víctimas (Arts. 19 y 20)**

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 8 de 10

No se pudo validar este criterio debido a la falta de acceso a expedientes de casos individuales por motivos de reserva. Se reconoce la importancia de mantener la confidencialidad, pero también se sugiere establecer mecanismos de verificación y control con criterios anónimos o agregados que permitan evaluar este componente sin comprometer la reserva legal.

→ Seguimiento a la implementación de la Ley 1257 de 2008

Uno de los elementos clave para el cumplimiento efectivo de la Ley 1257 de 2008 es la capacidad de las entidades de realizar un seguimiento periódico a las acciones implementadas en materia de sensibilización, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, así como del enfoque de género en el ambiente laboral. No obstante, de acuerdo con los informes de gestión aportados para la vigencia 2024, no se evidencia que se hayan abordado temas relacionados con el enfoque de género, ni se registran acciones diferenciadas que permitan verificar un seguimiento estructurado a la implementación de esta ley. Esto representa una oportunidad de mejora en términos de trazabilidad, transparencia y compromiso institucional frente a la igualdad de género y la prevención de violencias basadas en género.

RECOMENDACIONES / ASPECTOS NO CONFORMES:

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda como buena práctica para garantizar la transparencia ya accesibilidad a la información publicar en la página web *"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN-ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL EN RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA-RTVC S.A.S"*. correspondiente a la vigencia 2024 ya que no se encuentra trazabilidad de que esté oficializado por los canales institucionales.
2. Se considera necesario fortalecer los mecanismos de recepción con herramientas institucionales que garanticen el tratamiento seguro de la información, el anonimato del denunciante (si lo desea) y la trazabilidad bajo estándares de seguridad documental.
3. Se identifica la necesidad de ampliar la frecuencia y diversidad de los espacios informativos, incorporando temáticas como salud mental, riesgos psicosociales y enfoque diferencial. Esto permitirá consolidar una estrategia integral de bienestar que garantice mayor cobertura, continuidad y apropiación de los contenidos por parte de los Servidores Públicos, trabajadores oficiales y contratistas de RTVC.
4. Establecer un sistema de indicadores de gestión del Comité de Convivencia Laboral que integre: Resultados del FURAG, información de bienestar laboral, datos de clima organizacional y evaluación del impacto de las acciones implementadas. se sugiere avanzar hacia una medición que no solo evidencie el cumplimiento de actividades, sino que permita evaluar efectivamente su contribución a la mejora del clima laboral, la reducción de riesgos psicosociales y el fortalecimiento de una cultura institucional basada en el respeto y la convivencia.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 9 de 10

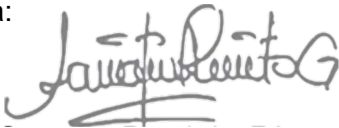
5. Diseñar una estrategia institucional de formación continua en convivencia laboral, acoso, enfoque psicosocial y salud mental, que combine modalidades presenciales, virtuales y de autoformación, con periodicidad establecida y criterios de evaluación de impacto.
6. Fortalecer los protocolos existentes para atención de casos de acoso laboral e incluir medidas específicas con enfoque de género y atención diferenciada, se sugiere, incluir una declaración formal de cero tolerancias que se articule con los reglamentos internos, procesos de inducción y campañas institucionales.
7. Incluir de forma explícita en los informes trimestrales y anuales de gestión institucional un apartado específico sobre acciones con enfoque de género, que detalle avances, resultados, retos y acciones correctivas o preventivas, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1257 de 2008.
8. Abordar temas relacionados con el enfoque de género diferenciadas que permitan verificar un seguimiento estructurado a la implementación de esta ley. Esto representa una oportunidad de mejora en términos de trazabilidad, transparencia y compromiso institucional frente a la igualdad de género y la prevención de violencias basadas en género.
9. Se recomienda que RTVC fortalecer su compromiso institucional con la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género mediante la formulación e implementación de una política institucional integral orientada a la protección de los derechos de las mujeres, en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008. Esta política debe incluir una declaración explícita de **cero tolerancias al acoso, la discriminación y cualquier forma de violencia de género**, así como la incorporación de lineamientos específicos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
10. Se sugiere estructurar e implementar un plan de acción con enfoque de género que contemple (I) *Políticas internas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres*, (II) *Política de cero tolerancias al acoso, discriminación o violencia de género*, (III) *Protocolos para prevenir, detectar y actuar frente a la violencia, incluido el acoso laboral y sexual*, (IV) *Procedimientos para la recepción y atención de quejas*, (V) *Mecanismos de orientación, atención y protección para servidoras víctimas de violencia*, (VI) *Garantía de confidencialidad, atención diferencial y respeto a los derechos de las víctimas*. Estas medidas permitirán avanzar hacia una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad de género y la garantía de derechos en el entorno laboral.

CONCLUSIONES:

Si bien RTVC ha avanzado en el cumplimiento normativo frente a la prevención del acoso laboral y la promoción de la convivencia, persisten aspectos que requieren fortalecimiento institucional, entre ellos, se destaca la existencia de reglamentación interna, el funcionamiento formal del Comité de Convivencia Laboral y el desarrollo de algunas jornadas de sensibilización; sin embargo, se evidencian vacíos en la implementación de políticas específicas de cero tolerancia, protocolos con enfoque de género, y la articulación con sistemas institucionales como el FURAG o la Ley 1257 de 2008.

	CONTROL INTERNO FORMATO INFORMES DE LEY / SEGUIMIENTOS	Código: K-F-9
		Versión: 1
		Fecha: 24/04/2025
		Página 10 de 10

La gestión preventiva requiere una estrategia de formación más constante, inclusiva y alineada con riesgos psicosociales y enfoque de género, lo anterior teniendo en cuenta que la realización de dos conversatorios en el año, aunque es una valiosa gestión, resulta insuficiente para generar una transformación cultural en la organización. Es fundamental establecer un plan de capacitación continuo que incluya salud mental, manejo del estrés, enfoque diferencial y derechos de las mujeres, así como generar seguimiento y evaluación de impacto sobre el clima laboral y la percepción de los funcionarios.

Elaborado por:	Aprobado por:
Firma:  Sandra Patricia Ricardo Gómez Contratista Oficina de Control Interno	Firma:  José Ricardo Tobo Gonzalez Asesor Oficina de Control Interno