

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Sistema de Gestión
Integrado
MIPG



Protocolo para la
Prevenición, Atención y Medidas de Protección de Todas las Formas de Violencias Basadas en
Género, Contra las Mujeres y Actos de Discriminación.

Código: PT-GEP-PL02-01

Versión: 1

Vigencia desde: 31/12/2024

1. OBJETIVO

Proporcionar directrices a las instancias responsables de implementarlo en el Instituto para promover un ambiente laboral libre de violencia y discriminación en el ámbito laboral, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección contra todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como actos de racismo y discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y otras formas de discriminación.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Guiar y dar lineamientos para la acción de los órganos competentes de la entidad encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
2. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección;
3. Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público;
4. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
5. Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación;
6. Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.
7. Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

3. ALCANCE

Este protocolo aplica a toda la comunidad del Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC), abarcando a servidores públicos, contratistas, pasantes y cualquier individuo que desempeñe funciones en nombre del Instituto bajo diversas modalidades de contratación, Además, aplica a aquellos particulares que experimenten violencia de género o actos discriminatorios en el contexto de relacionamiento entre la ciudadanía y la entidad, así como a los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.

4. ÁMBITO

La ruta establecida podrá activarse por situaciones de violencia de género y actos de discriminación que se presenten el ejercicio de sus funciones o relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones

contractuales: en todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, incluidos espacios públicos y privados cuando fungen como lugar de trabajo¹, también los lugares donde se toma descanso o se come, e instalaciones sanitarias y de vestuarios². Incluye comisiones, desplazamientos, viajes, participación en eventos o actividades de formación o sociales con colegas, incluidos los aquellos recorridos entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los medios que utilice para tal fin³.

Se incluyen las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales o uso de aparatos tecnológicos; lo digital se define como un medio donde puede presentarse las violencias descritas.

5. DEFINICIONES

- **Sexo:** Según la Organización Mundial de la Salud (2024), “el sexo se refiere a las características biológicas que definen a los humanos como femeninos o masculinos. Está basado en parámetros como cromosomas, genitales y hormonas para determinar si una persona tiene sexo masculino (macho) o sexo femenino (hembra). Si bien la clasificación actual del sexo biológico es binaria (masculino/femenino) existen personas que nacen con características sexuales que no pueden ser clasificadas fácilmente en una de las dos categorías, las personas intersexuales o intersex”.
- **Género:** Para Sylvia Marcos (2008, p. 112), pensadora mexicana, “el género no es el sexo genital, sino el conjunto de atribuciones simbólicas y significaciones dadas al sexo de las personas” (ver anexos). Tradicionalmente, el género ha concebido solo la existencia de hombres y mujeres, pero actualmente se reconocen otras identidades.
- **Enfoque de género:** El enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación (DANE). Para Alba Carosio (2009, p. 118), socióloga venezolana, el enfoque de género es una perspectiva estratégica que busca comprender y transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como la discriminación hacia la población LGBTIQ+.
- **Enfoque de género en el IGAC:** Refiere a la integración estratégica y transversal de perspectivas que visibilizan y abordan las desigualdades de género en todas las actividades y procesos de la institución, promoviendo la equidad y la inclusión tanto internamente como en sus interacciones con la sociedad. Esto implica una gestión pública novedosa que integre procesos de interlocución social, una mirada intercultural del territorio, que fortalezca y haga eficientes los abordajes técnicos desde la geografía humana y dinamice el cambio organizacional.
- **Contención emocional:** Es un conjunto de procedimientos básicos que tiene como objetivo tranquilizar y estimular la confianza de una persona que se encuentra afectada por una fuerte crisis emocional. Es una intervención de apoyo primaria que se realiza en un momento de crisis para asistir a la persona y animarla para restablecer su estabilidad emocional y facilitarle las condiciones de un continuo equilibrio personal.
- **Crisis:** Estado temporal de trastorno y de desorganización fundamentalmente caracterizado por una falta de habilidad personal para afrontar una situación con los mecanismos habituales de solución de problemas.
- **Medidas de protección:** Son acciones destinadas a garantizar la seguridad y el bienestar de las personas que han sido víctimas de distintos tipos de violencia.

¹ Convención 190 de la OIT, Artículo 3, inciso a).

² Convención 190 de la OIT, Artículo 3, inciso b).

³ Convención 190 de la OIT, Artículo 3, inciso f).

- **Medidas preventivas:** Son acciones que se toman para una gestión proactiva de riesgos, ayudando a reducir los problemas futuros, enfocándose en anticipar y mitigar potenciales problemas antes de que sucedan.
- **Medidas correctivas:** Son acciones que se toman para corregir un problema que ya ha ocurrido, centrándose en abordar un defecto o incidente y restaurándolo a la normalidad.
- **Violencia por prejuicio:** Se entiende como un fenómeno social y no un hecho aislado, ya que justifica reacciones negativas hacia orientaciones sexuales o identidades de género no normativas dentro de un contexto de complicidad social. Aunque dirigida a individuos específicos, tiene un impacto simbólico en toda la comunidad LGBTIQ+, al surgir de percepciones negativas basadas en generalizaciones erróneas y en reacciones frente a lo considerado diferente. Por ejemplo, las agresiones homofóbicas y transfóbicas se comprenden mejor bajo la noción de violencia motivada por prejuicio (CIDH, 2015).⁴

5.1 TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO

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

- **Acoso laboral por razón de género:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso por razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".
- **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas". Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.
- **Acoso sexual:** El artículo 2 de la ley 2365 de 2024 tipifica el acoso sexual como "todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, 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".
- **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".
- **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y 11 decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal".

⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015. p. 47) Definición disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

- **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.
- **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.
- **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

5.2 DEFINICIONES DE ENFOQUES

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

- **Enfoque diferencial:** El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad⁵.
- **Enfoque de género:** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos,

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera.

prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género"⁶.

- **Enfoque de discapacidad:** "El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos"⁷.
- **Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural"⁸.
- **Enfoque interseccional:** Es un concepto que reconoce que las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación o desventaja debido a la interacción de diversas identidades, como el género, la raza, la orientación sexual, la clase social, entre otras. "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"⁹.
- **Enfoque de curso de vida:** "Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior"¹⁰.

5.3 DEFINICIONES ASOCIADAS A DISCRIMINACIÓN

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

- **Actos de discriminación:** La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato de que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales"¹¹.

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: "(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional,

⁶ Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, "Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes".

⁷ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Definición disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-discapacidad>.

⁸ Comisión de la Verdad, Definición disponible en: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-losterritorios/enfoques/etnico>.

⁹ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

¹⁰ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”¹².

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

- **Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.
- **Discriminación como acoso laboral:** La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

Tabla 1. Comportamientos relacionados que las personas sujetas de este Protocolo deben abstenerse de ejecutar

COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS	
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	<p>Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas. Estas tienen fines ilustrativos, no son taxativas ni restrictivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales; ◦ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos; ◦ Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato; ◦ Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos; ◦ Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos; ◦ Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual; ◦ Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico; ◦ Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual; ◦ Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas; ◦ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual; ◦ Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento; ◦ Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños; ◦ La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuada.
<p>ACTOS DE DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Acciones de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato. ◦ Conductas físicas, verbales o no verbales basada en alguna de las características mencionadas que afecte la dignidad de la persona y cause un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario. ◦ Reproducción de actitudes y estereotipos discriminatorios por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.

Fuente: Elaboración propia con base en Anexo Directiva Presidencial 001 de marzo de 2023

5.4 DEFINICIONES DE PRINCIPIOS

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios que son orientadores para su interpretación en la activación de todas las acciones especialmente la ruta cuando se presente una situación de violencia o discriminación:

- **Acción sin daño:** En la atención a personas se dará respuesta acorde a sus necesidades, respetando su voluntad frente a las acciones a emprender y evitando culpabilizarlas o estigmatizarlas a fin de no generar afectaciones negativas.
- **Atención diferenciada:** Al relacionarse con la víctima se consideran las particularidades como: características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual, etapa de ciclo de vida o situación de discapacidad y sus intersecciones en procura de garantizar una atención acorde a las características y necesidades de la persona objeto de la violencia o acto de discriminación.
- **Atención Integral:** Enfoque de cuidado completo, que incluye la atención de necesidades físicas, mentales, emocionales y sociales de un individuo.
- **Atención en salud:** Se define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social según la OMS.
- **Atención Psicosocial:** Conjunto de procesos que tienen como finalidad favorecer la mitigación del daño psicosocial, malestar emocional e impacto en la integridad psicológica y moral del individuo. Mediante la atención psicosocial se busca brindar y facilitar herramientas que permitan llegar al equilibrio, alivio y mitigación del sufrimiento.
- **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben comportarse de una manera ética, equilibrada en favor de la víctima de la agresión sin que ello vaya en detrimento del buen juicio para con el/la agresor/a.
- **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales. Las personas que tengan conocimiento de los casos y participen de las etapas contempladas en la ruta guardarán absoluta reserva, salvaguardando la seguridad, el derecho a la intimidad y la protección de los datos personales.
- **Corresponsabilidad:** Todas las personas que ostenten un cargo de superioridad jerárquica, así como cualquier persona vinculada funcionalmente con el Instituto es responsable de respetar los derechos y contribuir a la garantía de espacios libres de violencia y discriminación.
- **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera celeré y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles y con espacios físicos y digitales para una adecuada atención.
- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

- **Igualdad real y efectiva - No discriminación:** Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.
- **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y deben estar capacitadas en enfoque de género y diferencial. Quienes intervengan en la aplicación de este protocolo deben promover medidas y proteger los derechos de las personas discriminadas o violentadas.
- **Revictimización:** La victimización secundaria (o revictimización) es la respuesta que da el sistema a una víctima. Esta respuesta hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta vez no es solo una víctima de un delito, si no de la incompreensión del sistema.
- **No revictimización:** En la implementación se evitará la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- **Pacto institucional:** Las dependencias del Instituto encargadas prevenir y atender casos deberán estar articuladas y coordinadas, con el fin de brindar una atención integral a la persona afectada.
- **Prevención:** Prioriza todas aquellas actividades y acciones orientadas a minimizar los riesgos de que sucedan hechos de violencia por razón de género o motivo de discriminación, busca generar las condiciones para evitar tal tipo de situaciones y desde la previsión encarna un enfoque de justicia, equidad y dignidad humana.
- **Trato digno:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad, respeto y un lenguaje claro e incluyente.

6. MARCO LEGAL

- Marco Constitucional y Bloque de Constitucionalidad.
 - Constitución Política de 1991.
 - Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
 - La Convención sobre los Derechos del Niño.
 - Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
 - Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
 - Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
 - Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
 - Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta".
 - Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Leyes.
 - Ley 2365 de 2024: "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones".
 - Ley 2094 de 2021: "Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones".

- Ley 1959 de 2019: "Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar".
- Ley 1952 de 2019: "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
- Ley 1773 de 2016: "Lesiones con agentes químicos, ácido y/o sustancias similares. Por medio de la cual se crea el artículo 116a, se modifican los artículos 68a, 104, 113,359, y 374 de la ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la ley 906 de 2004.
- Ley 1761 de 2015: "Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)".
- Ley 1752 de 2015: "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".
- Ley 1719 de 2014: "Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1542 de 2012: "Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal".
- Ley 1496 de 2011: "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1482 de 2011: "Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones".
- Ley 1474 de 2011: "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Ley 1448 de 2011: "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas".
- Ley 1475 de 2011: "Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular".
- Ley 1413 de 2010: "Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas".
- Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios".
- Ley 1023 de 2006: "Por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1009 de 2006: "Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género".
- Ley 800 de 2003: "Por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños".

- Ley 823 de 2003: "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres".
- Ley 731 de 2002: "Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales".
- Ley 750 de 2002: "Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia".
- Ley 679 de 2001: "Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución".
- Ley 575 de 2000: "Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996".
- Ley 581 de 2000: "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público".
- Ley 294 de 1996: "Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar".
- Ley 80 de 1993: "Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública".
- Ley 82 de 1993: "Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia".

Decretos.

- Decreto 762 de 2018: "Por el cual [...] se adopta la Política Pública para la Garantía del Ejercicio Efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas".

◦ Sentencias.

- Sentencia C-055 de 2022: Eliminación del delito de aborto hasta la semana 24 de gestación. Reiteración de las causales despenalizadas en la sentencia C-355 de 2006.

◦ Otras.

- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

7. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

7.1 DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS

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

- a. Recibir información completa, en lenguaje claro de la ruta de atención y sus derechos, así como una atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- d. El derecho a no ser revictimizadas mediante juicios de valor sobre su queja;
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo orientación legal, sin incluir representación legal; así como atención psicosocial.
- f. Ser atendidas por personas formadas en derechos humanos, enfoque diferencial, violencias basadas en género, discriminación racial, acción sin daño y conocedoras de este protocolo;
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;

- h. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- i. Interponer queja disciplinaria, que el proceso se priorice, surta con oportunidad y los hechos se investiguen por la autoridad competente, quien será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.
- j. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- k. Presentar petición, queja, reclamo, sugerencia y/o denuncia (PQRSD) en cualquier modalidad: verbal, escrita o por cualquier otro medio, así como obtener información oportuna y orientación sobre ellas.
- l. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.
- m. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. Esta medida se excluye en todos los casos relacionados con agresiones de tipo sexual;
- n. Visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor.
- o. Recibir protección a su honra y buen nombre en el ejercicio de su libertad de expresión de denuncias de violencia sexual en redes sociales, conforme sentencia T-241-23.

7.2 DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
- l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

7.3 DERECHOS DE LA PERSONA O PERSONAS CONTRA QUIENES SE FORMULA LA QUEJA

Se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- f. Si lo requiere, recibir atención psicosocial desde el programa de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial del componente del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo del IGAC.

8. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, CONTRA LAS MUJERES Y TODO ACTO DE DISCRIMINACIÓN

8.1 ACCIONES DE PREVENCIÓN

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

Para ello, el IGAC, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas y pedagógicas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras, dirigidas a todas las personas que laboran en la entidad, sin importar su tipo de vinculación o contratación. Para esto se establece una estrategia de prevención orientada a los objetivos de: sensibilizar, difundir y visibilizar.

8.2 SENSIBILIZAR

Pretenden despertar en la comunidad IGAC la consciencia frente a la importancia de propiciar espacios libres de violencia a través de escenarios de aprendizaje.

- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión y omisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad contempladas dentro del Plan Institucional de Capacitación-PIC.
- Realización el Curso de Prevención y Atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública en la plataforma SIRESEC desarrollado por la Escuela Superior de Administración Pública.
- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual, mediante campañas de comunicación y actividades pedagógicas y a través de los diferentes canales y puntos de atención de la entidad.
- Formación y capacitación a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, así como en los procesos de inducción y reinducción, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;

8.3 DIFUNDIR

Buscan que los sujetos de aplicación de este Protocolo lo conozcan, los canales para presentar un caso y la Ruta de atención descrita.

- Diseño y puesta en marcha de una estrategia de comunicaciones institucional para la difusión y sensibilización de este protocolo y las rutas de prevención, atención y seguimiento.
- Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

8.4 VISIBILIZAR

Tiene como propósito dar a conocer a todos los actores y grupos de interés las medidas implementadas por la entidad en esta materia.

- Publicación en un lugar visible de la entidad, así como en la página web institucional e Igacnet, de la Ruta de atención integral contenida en el Protocolo, el cual se enviará a todas las personas involucradas.

Parágrafo de Medidas especiales para la prevención en el trabajo de campo: Los equipos técnicos que realicen comisión, deberán estar debidamente sensibilizados con este Protocolo y actuarán en consonancia con una mirada de prevención de violencias en el proceso de planeación estratégica, logística y técnica, previendo la sucesión de hechos constitutivos de violencia y adoptando medidas de prevención para su ocurrencia. Esto quiere decir, brindar condiciones como:

- En lo posible se evitará enviar equipos unipersonales al cumplimiento de tareas, de forma tal que, en caso de presentarse un hecho establecido en el presente Protocolo haya sujetos que puedan presenciarlo, reaccionar y reportarlo.
- Intervenir activamente en pro de la reducción de daños, acompañar socioemocionalmente y brindar primeros auxilios psicológicos a la víctima cuando se cuente con personal capacitado.
- Cuando la víctima lo estime conveniente, acompañar el proceso de notificación a la entidad y escalamiento de la situación ocurrida a instancias pertinentes, internas o autoridades competentes, en caso de ser necesario.

9. RUTA DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, CONTRA LAS MUJERES Y TODO ACTO DE DISCRIMINACIÓN

9.1 ATENCIÓN

Una vez se identifique un hecho que pueda estar relacionado con violencias contra la mujer, basadas en género y discriminación, en el ámbito laboral y contractual, se activará la Ruta de atención descrita en el presente componente con el fin de brindar atención integral y diferenciada a la persona victimizada o discriminada, procurar su protección y la sanción de la violencia.

9.2 RETROACTIVIDAD

Las quejas y solicitudes por hechos de violencia y discriminación a los que se refiere el Protocolo podrán presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos, debido a su carácter retroactivo. Los términos de prescripción de la acción disciplinaria son los contenidos en las disposiciones disciplinarias específicas.

9.3 SALVAGUARDA

En la Ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre el formal; por lo tanto, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los principios y derechos de las partes reconocidas en el presente protocolo, así como de los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación, de conformidad con el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

9.4 RESPONSABILIDADES

- *La Oficial Violeta* será responsable de la atención integral de casos, la salvaguarda y custodia de la información, la garantía de celeridad en el proceso y la prevención de la revictimización

institucional. Asimismo, deberá liderar y coordinar las acciones institucionales de prevención y reducción de espacios de violencia.

- *La Subdirección de Talento Humano* lidera los planes de prevención y fortalecimiento de capacidades en la identificación de violencias basadas en género, actos de discriminación y rutas de recepción, redireccionamiento y acompañamiento psicosocial.
- *La Oficina Asesora Jurídica* dispone de asesoría jurídica y brinda orientación a las acciones penales y administrativas que se emprendan.
- *La Oficina de Control Interno Disciplinario* es el competente para surtir el proceso de indagación y sanción con los sujetos involucrados en el hecho.
- *Los niveles directivos y de coordinación* son responsables jerárquicos de conocer la ruta existente y redireccionar el caso a la Oficial Violeta, garantizando la no revictimización de los sujetos de protección.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en artículo 47 de la misma ley.

Los servidores públicos en aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente¹³.

9.5 OFICIAL VIOLETA

Con la expedición de este Protocolo, se instituye el rol de Oficial Violeta en el Instituto, como el competente para recibir, atender y gestionar los casos de violencia, es responsable de salvaguardar los derechos de todas las personas involucradas. El Oficial Violeta atenderá los casos a nivel nacional.

- **Perfil Oficial Violeta:** El rol de Oficial Violeta será ocupado por un(a) profesional en Psicología o Psicología Clínica con experiencia mínima de dos (2) años en atención con enfoque de género, implementación y/o coordinación de proyectos orientados al abordaje integral de todas las formas de violencias por razones de género y/o discriminación, enfoque diferencial y de derechos.
- **Competencia:** Cuando la situación reportada corresponda a casos de acoso laboral o que se salen del marco de responsabilidad de la Oficial Violeta, este será remitido al Comité de Convivencia Laboral por exceder el alcance de este Protocolo.

En casos de acoso sexual laboral la Oficial Violeta será responsable de garantizar que el caso sea remitido y puesto en conocimiento al Ministerio de Trabajo por cualquiera de las partes involucradas.

¹³ Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25.

10. FASES

Se establecen cuatro fases en la Ruta de actuación ante hechos de violencias basadas en género, contra las mujeres y discriminación, que podrán ser acogidas por la víctima conforme las necesidades, el nivel de gravedad y riesgo del caso:

Tabla 2. Fases de la Ruta de Atención Comportamientos relacionados

Fase 1	→	Fase 2	→	Fase 3	→	Fase 4
Activación de la Ruta		de la Orientación atención		y Procedimiento interno		Seguimiento y cierre del caso

Fuente: Elaboración IGAC.

10.1 FASE 1: ACTIVACIÓN DE LA RUTA

Busca poner en conocimiento de la entidad el hecho, iniciar el caso y brindar una atención oportuna a la víctima.

Se pone en conocimiento a la Oficial Violeta del IGAC, las circunstancias de modo, tiempo y lugar donde se presentó el hecho, a través de los canales de atención:

- Correo electrónico: violeta.escucha@igac.gov.co
- Plataforma IGACNET – Espacio “Violeta Escucha” para servidores públicos y contratistas.
- Línea Telefónica: / WhatsApp: 3182821656

También puede iniciarse de oficio si la Oficial Violeta tiene conocimiento de una posible falta.

10.2 FASE 2: ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN

Provee atención psicosocial y orientación jurídica a la persona victimizada.

1. **Apertura de caso.** Una vez recibida la comunicación, la Oficial Violeta atenderá el caso en las primeras 72 horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, de lunes a viernes de 7:15 a.m. a 4:00 p.m. poniéndose en contacto con la persona victimizada.
2. **Encuentro inicial.** La Oficial Violeta realiza la firma de consentimiento informado con la víctima, diligencia el reporte con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos. Asimismo, registra la concertación de instancias para el seguimiento del caso.
3. **Espacios de seguimiento.** Realizada la Apertura del Proceso, la Oficial Violeta acordará con la víctima espacios de interlocución para brindar en lenguaje claro la información necesaria sobre las rutas de atención integral a Violencias basadas en género, contra las mujeres y los actos de racismo y discriminación reconocidas por este Protocolo. Asimismo, podrá indicar los mecanismos externos de reporte y denuncia frente a las autoridades correspondientes.
4. **Disposiciones especiales para casos presentados en comisiones.** Se pondrá en conocimiento a la Oficial Violeta de manera célere y oportuna y cuando las circunstancias así lo permitan, buscará realizar el reconocimiento del agresor, proveyendo información de identificación personal -si se cuenta con ella-, la calidad de vinculación de la persona con la entidad (si existe y de qué tipo), o si es ciudadanía/persona externa. De presentarse el caso durante los días sábado, domingo o festivo donde se vea en riesgo su integridad física o psicológica acérquese al centro de urgencias más cercano o comuníquese a las líneas telefónicas descritas en el apartado 10.2.2
5. **Recomendaciones generales de trato digno hacia personas victimizadas por parte de personas responsables de atención de casos.** Para la atención se debe tener en cuenta:
 - Creer en la víctima, no culparla por lo ocurrido ni poner en tela de juicio lo que dice. Generar empatía con la situación sufrida por la víctima.
 - No emitir juicios acerca de los hechos ocurridos, ni de la reacción de la víctima.
 - Realizar preguntas como: ¿quiere comunicarse con alguien?, ¿quiere ir a un lugar seguro?
 - Utilizar un lenguaje claro e incluyente, que tenga en cuenta cómo se autorreconoce la víctima. Pregunte el nombre para saber con qué artículo referirse a la persona al momento de brindar

la atención, utilice el nombre con el que se presentó la persona y no el que se encuentra en los archivos o documento de identidad.

- Asegurarse de que la víctima cuente con un espacio seguro en el que se sienta escuchada y atendida.
- Si la víctima proporcionó información sobre lo sucedido, se debe seguir el procedimiento establecido en el presente documento, entregándola únicamente al Oficial Violeta responsable o a las autoridades competentes.
- Informar a la víctima los datos de contacto de entidades que pueden recibir su denuncia (dirección física y electrónica o líneas telefónicas)
- No grabar ni tomar fotos sin el consentimiento de la víctima.
- Tener en cuenta que la verificación de los hechos y la gravedad de estos es competencia de las autoridades institucionales, públicas o judiciales.
- No hacer nada que evite que la víctima denuncie o ponga conocimiento a las autoridades lo ocurrido.

10.2.1 ATENCIÓN EN SALUD

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

1. **Asesoría psicológica:** La Oficial Violeta se encargará de orientar a la víctima a través de primeros auxilios psicológicos, contención emocional y dando seguimiento a su condición.
2. **Atención a Integridad Física:** La Oficial Violeta deberá contar con un directorio de instituciones prestadoras de salud en todos los departamentos y deberá remitir a la víctima a una unidad médica más cercana o entidad competente en la atención de estos casos.

Ilustración 1. Ruta de atención del Protocolo de violencias basadas en género y formas de discriminación



Fuente: Elaboración Propia IGAC 2024.

10.2.2 ORIENTACIÓN JURÍDICA

Tras requerimiento de la Oficial Violeta, el profesional designado de la Oficina Asesora Jurídica orientará a la persona frente a derechos involucrados, vulnerados, posibles medidas a adoptar, lineamientos y normativas favorables a la víctima, implicaciones disciplinarias, administrativas y penales para el presunto agresor, condiciones agravantes o atenuantes del hecho, etc. También podrá informar sobre rutas alternas de atención con enfoque territorial; es decir, conforme a la oferta institucional de cada departamento (o de ser posible municipio), al contar con un directorio de secretarías de la mujer, casas de cuidado u organizaciones con objetivos misionales similares.

En caso de ser necesario las víctimas podrán ponerse en contacto con las autoridades (Ver anexo 1):

- **URI:** Unidad de Reacción Inmediata de la Fiscalía General de la Nación.
- **CAIVAS:** Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
- **CAPIV:** Centro de Atención Integral a las Víctimas de las Comisarías de Familia.
- **Estación de Policía:** de la Policía Nacional
- **SIJIN:** Seccional de Investigación Policial de la Policía Nacional
- **Línea 155:** Línea nacional (24/7) para orientación a mujeres víctimas de violencia basada en género de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- **Línea Púrpura (Bogotá):** 018000112137 de la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá.

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

10.2.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Oficial Violeta coordinará con las áreas y dependencias las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de las capacidades institucionales y recursos disponibles:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- Asignar medidas de acompañamiento.
- Activar la ruta de atención en forma inmediata para garantiza la protección de los derechos de la víctima.
- Concertar con la víctima opciones de adecuación laboral (cambio de lugar de trabajo, cambio de supervisión, cambio de dependencia, adopción de teletrabajo, etc.) en primera medida y conforme el desarrollo del caso evaluar modificaciones laborales para quien se señala como presunto agresor.
- Implementar mecanismos que garanticen la confidencialidad de las partes y la no revictimización
- Dar orientación y asesoría jurídica a las víctimas en lenguaje claro.
- Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. La identificación de las medidas de protección necesarias se realizará en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación. Deben generarse canales especialmente cuidadosos que anticipen respuestas oportunas y no revictimizantes en caso de presentarse una agresión por alguien en un puesto directivo.

10.3 FASE 3: PROCEDIMIENTO INTERNO

Los actos de Violencias basadas en género, contra las mujeres y discriminación constituyen faltas a la dignidad e integridad de las personas, el IGAC establece una serie de pasos para su abordaje y define medidas pedagógicas, disciplinarias, de reparación y no repetición en la búsqueda de generar entornos seguros en el ámbito laboral y contractual.

1. **Integralidad de la atención.** Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo.
2. **Continuidad de la ruta.** La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

10.3.1 ACCIONES CORRECTIVAS PEDAGÓGICAS

Buscan motivar procesos de reparación a través del cambio en la cultura organizacional, el desmonte de los prejuicios y valores patriarcales, combatiendo todas las formas de violencia.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, violencia basada en género, actos de discriminación se deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

10.3.2 RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS

1. **Acción disciplinaria.** Tiene como objetivo encausar las conductas de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de unos deberes que tienen como finalidad el cumplimiento de los fines estatales.
2. **Remisión de noticia con posible alcance disciplinario.** La Oficina de Control Interno Disciplinario recibe la queja por remisión de la Oficial Violeta y dará trámite inmediatamente la reciba.
3. **Competente.** Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente 12 Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25, 26 para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.
4. **Reglas de procedimiento.** El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal¹⁴, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección.
5. **Recepción de la queja y análisis de las pruebas.** Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad o a través de los diferentes canales de atención dispuestos. El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer

¹⁴ Sentencia SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Reconocida por la jurisprudencia constitucional.

repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

6. **Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.** En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, estará liderada por la Oficial Violeta quien será el garante de evitar la revictimización, realizar preguntas repetitivas y deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas¹⁵: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (vii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”¹⁶.

La víctima tendrá derecho a conocer el curso de la queja interpuesta bajo la garantía de la confidencialidad de la información y hasta lo que se permita dentro del procedimiento establecido.

10.3.3 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Con el fin de orientar a las instancias responsables de la operación disciplinaria del Protocolo, se acoge la tipología de la falta disciplinaria establecida por el Código General Disciplinario conforme al cual

¹⁵ Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Corte Constitucional, Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Corte Constitucional, Sentencia T-741 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Corte Constitucional, Sentencia T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez. Corte Constitucional, Sentencia T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos. Corte Constitucional, Sentencia T-335 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Corte Constitucional, Sentencia T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

existen faltas leves, en cuyo caso no se contempla sanción disciplinaria, y faltas graves o gravísimas.

Dentro de las faltas gravísimas se incluyen:

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
- b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- e. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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, conforme a la Ley 2365 de 2024.

Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. “Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”.
2. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede

ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”.

3. **La reincidencia** consiste en la repetición de una conducta infractora por parte de una misma persona. La Corte Constitucional en la sentencia C-077/2006 la ha definido como: “una especie de las circunstancias modificativas agravantes de responsabilidad, prevista en algunos ordenamientos penales y, más ampliamente, en algunos ordenamientos sancionatorios, en virtud de la cual se agrava la sanción impuesta al infractor cuando ha sido sancionado anteriormente por la comisión de otras infracciones”. Se reconoce la reincidencia en el comportamiento, como factor de agravación de la sanción imponible, la reincidencia no puede tenerse en cuenta como un hecho generador de responsabilidad disciplinaria y sólo puede tenerse en cuenta como un criterio para graduar la sanción.

10.3.4 RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES O PRACTICANTES

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante la Oficial Violeta, deberá remitir inmediatamente la información a la Oficina de Control Interno Disciplinario y esta, a su vez, a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

Parágrafo Transitorio: En los contratos de prestación de servicios que se suscriban a partir de la publicación del Protocolo (en un espacio no mayor a 4 meses) incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales los siguientes contenidos:

- Incorporación de obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el presente protocolo.
- Incorporación de la definición de acoso sexual contenida en el presente protocolo.
- Establecimiento de este Protocolo como procedimiento para la queja, investigación y atención de los casos de acoso sexual.
- Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos.
- La imposición de las sanciones descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.
- Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006.

Quien ejerza la supervisión de los contratos, en uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 deberá hacer el seguimiento al cumplimiento de dichas obligaciones.

10.3.5 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán las acciones que configuren una revictimización en cualquier etapa de la Ruta. La Oficial Violeta propenderá, durante el proceso, por acordar con la víctima la aplicación de medidas de reparación pertinentes para el cumplimiento de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

10.4 FASE 4: SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO

Medidas de trazabilidad y cierre del caso, para garantizar los derechos de la víctima en el ambiente laboral y contractual. La Oficial Violeta será responsable de hacer seguimiento, garantizando la no revictimización y la dignidad de la víctima durante todo el proceso. Además, tendrá la custodia y confidencialidad en el manejo de la información del caso.

10.4.1 SEGUIMIENTO

Es responsabilidad de la Oficial Violeta hacer seguimiento a los casos, velando por que se logre la reparación a la víctima, toma de decisiones y acciones por las instancias pertinentes buscando la no repetición del hecho.

Parágrafo. Para el seguimiento en el Sistema de Gestión Institucional la Oficial Violeta deberá publicar datos e informes estadísticos trimestrales de los casos, sin incluir datos personales o identificables asegurando el anonimato de las personas involucradas. Además, presentará informes de gestión sobre las actividades de sensibilización y capacitación descritas en este protocolo.

Medidas Subsidiarias. Corresponden a todas las medidas que se realizan periódicamente, para conocer de manera continua y permanente en el tiempo el estado de avance en la implementación del Protocolo y la activación de la Ruta, para identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora para generar una cultura organizacional más protectora y libre de violencias. Se prevé:

- Realización de diagnósticos, seguimiento y evaluación.
- Revisión y actualización de formularios e instrumentos de recolección de información.
- Realización de ejercicios tipo ciudadano incógnito. Consiste en seleccionar personas de la entidad para que actúen o simulen un rol ciudadano y verifiquen y evalúen su experiencia.

10.4.2 CIERRE DEL CASO

Cuando se culmine la Ruta de atención establecida se realizará el cierre de cada caso por medio de notificación a partes involucradas y archivo del proceso.

10.4.3 SOPORTE DE INFORMACIÓN, MONITOREO Y SEGUIMIENTO Y ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO

Soporte informático. Se implementarán herramientas basadas en los sistemas y plataformas disponibles en la entidad para recopilar, custodiar, conservar y analizar la información confidencial proveniente de quejas relacionadas con violencia contra las mujeres, discriminación basada en género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y otras formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual, con el fin de realizar un seguimiento adecuado.

Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente 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 trimestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Monitoreo: Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación. La evaluación de las rutas de atención se hará con regularidad; para estos efectos, la entidad llevará a cabo los instrumentos de seguimiento con las personas sujetas al presente protocolo (Artículo 3) para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer patrones de comportamiento de las violencias.

10.4.4 ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con base en unos indicadores que deberán establecerse por la Oficial Violeta se hará una evaluación permanente de la implementación de la ruta de atención de casos a fin de identificar buenas prácticas, oportunidades de mejora que puedan ser incorporadas a futuras versiones del documento. Dichas modificaciones irán en perspectiva de ampliación de derechos a involucrado/as y en ningún caso podrá menguar o disminuir el goce.

11. DIRECTORIO DEPARTAMENTAL DE ENTIDADES RESPONSABLES DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS

DIRECTORIO DE ENTIDADES ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DE GÉNERO			
ALCANCE	RESPONSABLE	LÍNEA ATENCIÓN	INFORMACIÓN DE CONTACTO
Nacional	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Línea de orientación a Mujeres Víctimas de Violencia	Celular: 155
Nacional	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Línea 141 ICBF	Celular: 141 Teléfono: 018000 91 80 80
Nacional	Fiscalía General de la Nación	Centro de Contacto	Celular: 122 Teléfono: 01 8000 9197 48 Correo: denunciaanonima@fiscalia.gov.co
Distrital	Alcaldía distrital	Calma - Línea de escucha para hombres	Teléfono: 01 8000 42 36 14
Amazonas	Alcaldía de Leticia Secretaría de Desarrollo Social	Casa de Mujeres empoderadas	Dirección: Calle 12 #8-04. Barrio José María Hernández
Antioquia	Gobernación de Antioquia	Línea 123 Mujer Antioquia	Celular: 123
Antioquia	Secretaría de las Mujeres de Medellín	Línea de atención a violencias	Celular: 123 redirección a Agencia Mujer Celular: 300 587 5219 WhatsApp 321 467 7071 - 300 474 0530 Correo: atencionviolencias.mujeres@medellin.gov.co
Arauca	Gobernación de Arauca	Secretaría Desarrollo Social y Equidad de Género	Correo: desarrollosocial@arauca.gov.co
Arauca	Municipio de Arauca	Comisarías de familia	Celular: 3017888861 Correo: comisaria@arauca-arauca.gov.co Correo: comisariafamilia2@arauca-arauca.gov.co
Arauca	Municipio de Arauca	Fiscalía General de la Nación Seccional Arauca	Celular: 310 857 1079
Arauca	Municipio de Arauca	Hospital San Vicente de Arauca	Celular: 315 359 8112
Atlántico	Gobernación del Atlántico	Línea Violeta #702	Celular: 702
Bolívar	Gobernación de Bolívar	Línea Rosa	Celular: 318 555 2107 Correo: soylaprimera@bolivar.gov.co
Bolívar	Distrito de Cartagena	Oficina de la Mujer	Correo: oficinadelamujer@cartagena.gov.co
Bogotá	Alcaldía distrital	Línea Púrpura Distrital	Teléfono: 018000112137 WhatsApp: 300 755 1846 Correo: lpurpura@sdmujer.gov.co
Bogotá	Alcaldía distrital	Calma - Línea de escucha para hombres	Teléfono: 01 8000 42 36 14
Boyacá	Gobernación de Boyacá	Secretaría de Protección Social	Celular: 3107520104 - 312 374 4537 Correo: salud.sivigila@tunja.gov.co Correo: saludygenero@tunja.gov.co
Boyacá	Gobernación de Boyacá	Secretaría de Gobierno	Celular: 310 367 4348 Correo: comisariadegobiernotunja@gmail.com
Boyacá	Gobernación de Boyacá	Comisaria primera de familia	Celular: 319 717 1324 - 315 824 7912 Correo: comisaria.primera@tunja.gov.co
Boyacá	Alcaldía de Tunja	Secretaría de la Mujer	Celular: 310 390 5109
Caldas	Alcaldía de Manizales	Secretaría de las mujeres y equidad de género	Teléfono: 606 8879700 ext 71519

DIRECTORIO DE ENTIDADES ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y DE GÉNERO			
ALCANCE	RESPONSABLE	LÍNEA ATENCIÓN	INFORMACIÓN DE CONTACTO
Caldas	Alcaldía de Manizales	Secretaría de las mujeres y equidad de género Casa de Mujeres empoderadas	Dirección: Calle 49# 26-46

12. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
31/12/2024	<ul style="list-style-type: none"> Se adopta como versión 1 por corresponder a la creación del documento. Emisión Inicial Oficial. Hace parte del proceso de Gestión Estratégica de Personas. Se encuentra asociado a la Política Equidad de Género y Diversidad. Se crea el protocolo "para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de Todas las Formas de Violencias Basadas en Género, Contra las Mujeres y Actos de Discriminación", código PT-GEP-PL02-01, versión 1. 	1

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ	REVISÓ TÉCNICAMENTE	REVISÓ METODOLÓGICAMENTE	APROBÓ
<p>Nombre: Jessica Tatiana Parra Piragauta. Cargo: Contratista. Subdirección General.</p> <p>Nombre: Nydia Marcela Rivera. Cargo: Contratista. Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Nombre: Briggite Tatiana Rodríguez Perilla Cargo: Profesional Universitario. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Diego Fernando Carrero Barón. Cargo: Subdirector. Subdirección General.</p> <p>Nombre: Camila Gutiérrez Barragán. Cargo: Jefe de Oficina. Oficina Asesora Jurídica.</p> <p>Nombre: Ana María Cárdenas Aroca. Cargo: Contratista. Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Nombre: Cesar Augusto Correa Hernández. Cargo: Profesional Especializado. Subdirección de Talento Humano.</p> <p>Nombre: Jenniffer Maritza Martínez Velasco. Cargo: Contratista. Subdirección de Talento Humano.</p>	<p>Nombre: María Juliana Martínez Gonzalez Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Laura Isabel González Barbosa. Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p> <p>Nombre: Carlos Rafael González Contreras Cargo: Contratista. Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p>Nombre: Gloria Marlen Bravo Guaqueta Cargo: Subdirectora. Subdirección de Talento Humano.</p>