



Función Pública



Protocolo de Prevención, Atención y Medidas de Protección contra todas las formas de Violencia

Departamento Administrativo de la Función Pública

Versión 1
Septiembre 2025

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
01	2025-09-30	Creación de documento

Contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo	6
2.1. Objetivo General.....	6
2.2. Objetivos específicos	6
3. Definiciones	6
4. Alcance.....	8
5. Marco legal	9
5.1. Instrumentos internacionales	10
5.2 Marco Nacional.....	10
5.3. Marco interno	12
6. Marco conceptual.....	12
6.1. ¿Qué son las Violencias Basadas en Género -VBG-?	12
6.2. ¿Cuáles son los tipos de violencias reconocidas en las normas nacionales?	13
6.3 ¿Cuáles son los daños reconocidos por la Ley 1257 de 2008?	14
6.4 ¿Qué dispone la Ley 2356 de 2024 frente al feminicidio?.....	15
6.5 ¿Cómo diferenciar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual?	16
6.6 ¿Qué conductas o comportamientos debemos advertir como acoso sexual?	16
6.7 ¿Qué ha dicho la Corte Suprema de Justicia frente al acoso sexual?	17
6.8. ¿Qué es discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa?	18
7. Enfoques y principios orientadores	19
7.1. Enfoques	19
<i>Enfoque de derechos humanos</i>	19
<i>Enfoque de género</i>	19
<i>Enfoque interseccional</i>	20
<i>Enfoque diferencial</i>	20
<i>Enfoque étnico con perspectiva antirracial</i>	20

<i>Enfoque de discapacidad</i>	20
<i>Enfoque de curso de vida</i>	20
<i>Enfoque global para la igualdad de género y el trabajo decente</i>	21
7.2 Principios	21
8. Ejes de Actuación	22
8.1 Prevención	22
8.2 Atención - Denuncia.....	24
8.2.1 Rutas Internas.....	25
8.2.2 Activación de Rutas Externas	25
8.3. Protección y reparación	26
8.3.1 Medidas de Protección Inmediata	27
8.3.2 Medidas de reparación integral	27
9 Responsabilidad y autoridad	28
Buenas prácticas desarrolladas desde la Dirección de Empleo Público	36
Bibliografía	39

1. Introducción

El presente protocolo contra todas las formas de violencias sobre las mujeres en sus diversidades y las basadas en género, así como contra todo acto de racismo y discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o cualquier otra condición, en el ámbito laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), constituye una herramienta de gestión institucional orientada a garantizar entornos seguros, respetuosos y libres de discriminación.

Este instrumento responde a los esfuerzos conjuntos del Estado y la sociedad para romper los ciclos de violencia sexista y estructural, y prevenir las conductas perjudiciales que comprometen la salud física, mental y emocional de las y los servidores públicos. Su finalidad es establecer lineamientos claros y efectivos para la prevención, atención, protección y reparación integral frente a situaciones de violencia basada en género y discriminación, así como orientar la actuación institucional con enfoque de derechos, equidad, justicia y dignidad humana.

Diseñado a partir de los enfoques de género, interseccionalidad, diferencial, étnico-racial, de discapacidad, global para la igualdad de género y el trabajo decente, y curso de vida, el protocolo contempla tres fases fundamentales:

- Prevención: mediante estrategias de sensibilización, formación y acceso a la información, orientadas a reconocer las violencias, sus causas estructurales, y las relaciones de poder que las sustentan.
- Atención: con rutas seguras, accesibles y confidenciales, que brindan acompañamiento psicosocial, jurídico y administrativo, e involucran espacios de conciliación, si así lo desea la víctima.
- Protección, reparación y no repetición: a través de medidas inmediatas y estructurales que garanticen procesos dignos, libres de barreras y de revictimización, junto con acciones disciplinarias y legales cuando sea pertinente.
- Seguimiento, mediante un sistema de evaluación periódica, indicadores de impacto, análisis de reincidencia y generación de reportes institucionales, que permitan ajustar las estrategias, rendir cuentas y fortalecer progresivamente la capacidad institucional de respuesta.

La implementación del protocolo busca generar entornos laborales armónicos, protectores y cuidadores, como parte de una gestión del talento humano centrada en el respeto, la equidad y el compromiso con el servicio público. Porque no basta con abrir espacios para la participación política y laboral de las mujeres y personas diversas: es indispensable garantizar condiciones reales de seguridad, inclusión y reconocimiento.

Vivir en democracia implica construir colectivamente escenarios libres de violencias, en los que se reconozca la corresponsabilidad institucional en el cuidado social. Por ello, este protocolo no solo constituye un avance técnico y normativo, sino también un acto político y ético en la transformación de las pautas culturales que sostienen el patriarcado, pues como se ha dicho: el cambio será con las mujeres o no será.

Este documento se encuentra alineado con el marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos, igualdad de género y protección integral, incluyendo la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008, los Convenios de la OIT, y diversos tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano. Además, se fundamenta en los lineamientos de la Directiva Presidencial No. 001 del 8 de marzo de 2023, así como en referentes institucionales como el Protocolo de prevención y atención de acoso laboral y sexual del Departamento Nacional de Planeación DNP.

En consecuencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reafirma su compromiso con la consolidación de políticas públicas incluyentes, la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación, el bienestar del talento humano y la garantía plena de los derechos laborales, en el marco de una gestión pública ética, transparente y con enfoque de género.

2. Objetivo

2.1. Objetivo General

Establecer en el Departamento Administrativo de la Función Pública, un protocolo accesible y garantista que prevenga, atienda y haga seguimiento del abuso sexual y demás violencias (VBG y acoso sexual y laboral), así como de la discriminación y el racismo en los ámbitos laboral y contractual, asegurando confidencialidad, no revictimización y entornos seguros e incluyentes.

2.2. Objetivos específicos

1. Definir lineamientos y mecanismos institucionales que orienten la prevención de la violencia basada en género, el acoso laboral y toda forma de discriminación en el entorno laboral y contractual del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante estrategias de sensibilización, formación, comunicación y transformación cultural, con enfoque de género, diferencial e interseccional.
2. Desarrollar un procedimiento para atender, proteger y acompañar integralmente a las personas afectadas por situaciones de violencia o discriminación, a través de rutas claras, seguras y confidenciales que garanticen el respeto de sus derechos, el acceso a la justicia institucional y la no revictimización.
3. Implementar acciones de seguimiento, evaluación y mejora continua del protocolo, mediante la implementación de mecanismos de monitoreo, sistemas de información, indicadores de impacto y acciones de reparación y no repetición, que fortalezcan la capacidad institucional para generar ambientes laborales seguros, justos e inclusivos.

3. Definiciones

- **Violencia contra la mujer:** Según el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, es toda acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una mujer por su condición de mujer. Incluye amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, en el ámbito público o privado.

- **Violencia física:** De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, es el riesgo o la disminución de la integridad corporal de una persona, producto de agresiones como empujones, golpes o cualquier tipo de ataque físico.
- **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008 (art. 3) la define como el daño o sufrimiento provocado al obligar a una persona a mantener contacto sexual físico o verbal, o a participar en actos sexuales mediante intimidación, manipulación, amenaza, chantaje u otros medios que anulen su voluntad.
- **Violencia psicológica:** Según el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, es la acción u omisión que degrada, intimida o controla a otra persona mediante amenazas, aislamiento, humillación o manipulación, afectando su salud emocional y autonomía.
- **Violencia patrimonial:** Es la pérdida, sustracción, destrucción o control de bienes, documentos, recursos o derechos económicos de la mujer, afectando su autonomía o capacidad de satisfacer sus necesidades, conforme al artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.
- **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable, ejercida en el entorno laboral con el objetivo de intimidar, desmotivar, perjudicar o inducir la renuncia del trabajador. Está definida en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.
- **Acoso laboral debido a género:** Es una forma específica de acoso laboral que tiene como motivación la condición de género de la víctima. Según la Ley 1010 de 2006, art. 2, comprende toda conducta persistente y demostrable ejercida por empleadores, jefes, compañeros o subordinados, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, generar desmotivación, perjudicar laboralmente o inducir la renuncia, y que está basada en prejuicios, estereotipos o discriminación hacia la identidad o expresión de género de la mujer.
- **Acoso sexual:** Conducta no deseada de connotación sexual que crea un ambiente intimidante, ofensivo o humillante. Incluye comentarios, insinuaciones, contacto físico inapropiado o exigencias de favores sexuales a cambio de condiciones laborales.
- **Discriminación de género:** Trato desigual o excluyente hacia una persona por razones de sexo, género, estado civil, embarazo, maternidad, orientación sexual, ciclo menstrual, identidad de género u otras condiciones relacionadas.

- **Feminicidio:** La muerte violenta de una mujer por razones de género. Incluye homicidios cometidos por el hecho de ser mujer o relacionados con violencia íntima, familiar o sexual. Está reconocido como la forma más extrema de violencia basada en género.
- **Medidas de protección:** Acciones adoptadas por la entidad para garantizar la integridad física, emocional y laboral de una víctima de violencia de género. Pueden incluir reubicación, teletrabajo, ajuste de horarios, acompañamiento psicosocial, o separación temporal de la parte agresora.
- **Medidas de reparación:** Conjunto de acciones dirigidas a restablecer los derechos de la víctima y a mitigar los daños sufridos. Pueden incluir apoyo psicológico, restitución de condiciones laborales, garantías de no repetición o reconocimiento institucional del daño.
- **No revictimización:** Principio según el cual las personas que denuncian o son víctimas de violencia no deben ser sometidas nuevamente a juicios, maltrato, exposición innecesaria o cualquier forma de daño adicional durante los procesos de atención (Presidencia de la República de Colombia. Directiva Presidencial 01 de 2023: Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección frente a violencias y acoso en el ámbito laboral del sector público., 2023)
- **Protocolo:** Instrumento técnico que establece el conjunto de directrices, acciones, responsables y tiempos para prevenir, atender y sancionar situaciones de violencia de género en el ámbito institucional.
- **Ruta de atención:** Secuencia de pasos y servicios que deben seguirse desde la identificación o denuncia de un caso de violencia, hasta su atención integral, protección, seguimiento y cierre. Incluye acciones internas y articulación con entidades externas. (Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 (adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud a víctimas de violencia sexual)., 2012)

4. Alcance

El protocolo es de obligatorio cumplimiento, sin excepción, y busca garantizar un entorno libre de violencia, acoso, hostigamiento y discriminación, en concordancia con los principios

de igualdad, dignidad humana, no discriminación, debido proceso y enfoque de derechos. Incluye no solo el lugar de trabajo habitual, sino también reuniones, capacitaciones, eventos, desplazamientos oficiales y comunicaciones institucionales realizadas a través de medios digitales u otras plataformas, con el fin de asegurar una cobertura amplia y efectiva frente a todas las posibles formas de violencia basada en género y discriminación.

Este protocolo no sustituye ni limita las acciones legales a las que haya lugar según el marco jurídico colombiano. Su propósito es establecer medidas preventivas, rutas internas de atención y mecanismos de protección temprana, complementando los procesos judiciales, disciplinarios o administrativos cuando sea necesario. De igual forma, la activación de este protocolo no impide ni condiciona el acceso a las autoridades competentes, garantizando así el respeto pleno a los derechos de las víctimas y el cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.

a) Este protocolo aplica de manera integral a toda la entidad de función pública, incluyendo a sus servidores y servidoras de planta, temporales, provisionales, contratistas, practicantes y cualquier persona vinculada a través de una relación laboral, contractual. Su aplicación se extiende a todos los espacios físicos y virtuales donde se desarrollen actividades institucionales, así como a escenarios externos en los que exista una relación directa con las funciones o responsabilidades derivadas del vínculo con la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

b) Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales;

d) En 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;

e) En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, y viceversa, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

5. Marco legal

El marco jurídico que fundamenta las acciones, políticas públicas y programas orientados a la garantía de los derechos de las mujeres y a la promoción de la igualdad de género en Colombia, se compone de un cuerpo normativo que articula instrumentos internacionales ratificados por el Estado colombiano con disposiciones del ordenamiento jurídico interno. Este marco establece obligaciones específicas para las autoridades en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia basada en género.

5.1. Instrumentos internacionales

Colombia ha suscrito y ratificado diversos instrumentos internacionales que constituyen la base para el desarrollo de políticas públicas con enfoque de género. Entre los más relevantes se encuentran:

- 01** Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, adaptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en resolución 2106 de 21 de diciembre de 1965, radicada por Colombia mediante Ley 22 de 1981.
- 02** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW), ratificada mediante Ley 51 de 1981.
- 03** Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- 04** Declaración de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- 05** Convención Iberoamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), ratificada por Colombia mediante Ley 248 de 1995.
- 06** Principios de Yogyakarta. Principios de legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- 07** Convención americana sobre Derechos Humanos.

Ilustración 1. Normas internacionales para tener en cuenta.

5.2 Marco Nacional

En el ámbito interno, Colombia ha desarrollado un amplio marco normativo que incorpora el enfoque de género y garantiza los derechos de las mujeres. Entre las normas más relevantes se destacan:

CONPES 4080 de 2022: Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país.

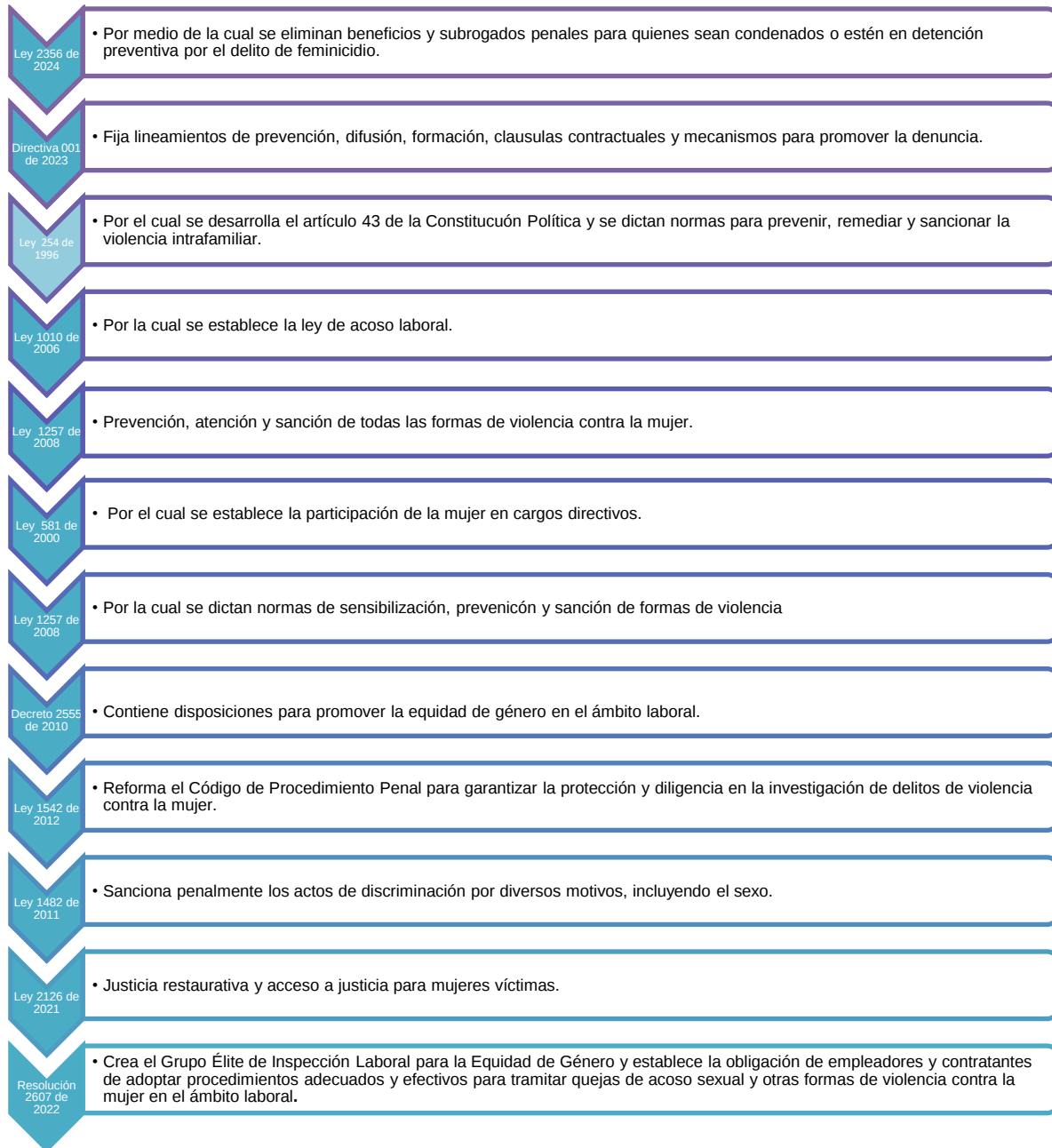


Ilustración 2. Normas nacionales. Fuente propia

5.3. Marco interno

Directiva 001 de 2025, por el cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Resolución 106 de 2025, por el cual se establece la jornada laboral flexible en el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Protocolo para la atención de presunto acoso laboral y sexual en responsabilidad del comité de convivencia laboral.

6. Marco conceptual

6.1. ¿Qué son las Violencias Basadas en Género -VBG-?

Las Violencias Basadas en Género (VBG) comprenden todo acto de violencia que se dirige contra una persona debido a su género, identidad o expresión de género, u orientación sexual, y que tiene como resultado –o puede tenerlo– un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial. Estas violencias son el resultado de relaciones desiguales de poder cimentadas en construcciones sociales e históricas que reproducen estereotipos de género, jerarquías patriarcales y normas cisheteronormativas que subordinan a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas (Martínez, 2014; Butler, 2001).

El concepto de VBG permite visibilizar y desnaturalizar las múltiples formas de discriminación estructural que afectan especialmente a mujeres, niñas y personas LGBTIQ+, cuya condición de vulnerabilidad se ve agravada por factores interseccionales como la etnia, la clase, la edad, la discapacidad o el territorio. A través de este enfoque, se reconoce que la violencia de género no es un fenómeno aislado o individual, sino una manifestación sistémica de relaciones de poder inequitativas sostenidas por normas sociales profundamente arraigadas (Segato, 2010).

Una característica central de la violencia basada en género es su función como mecanismo de control y dominación social. A través de ella se perpetúan estructuras sociales que legitiman la subordinación de las mujeres y de las personas que transgreden los roles y expectativas tradicionales de género, reforzando imaginarios colectivos que naturalizan la desigualdad entre los géneros (Connell, 2012).

Desde una perspectiva de salud pública y de derechos humanos, la Organización Mundial de la Salud (2013) ha identificado a la violencia contra las mujeres –especialmente la ejercida por la pareja íntima y la violencia sexual– como una pandemia silenciosa que constituye una grave violación a sus derechos fundamentales. Por su parte, la Organización

de Naciones Unidas ha señalado que las mujeres viven cotidianamente expuestas a múltiples formas de violencia que, por su frecuencia, severidad y sistematicidad, no tienen un equivalente en las experiencias de los varones.

En el ámbito jurídico internacional, instrumentos vinculantes como el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011), establecen que la violencia de género es una manifestación de relaciones históricamente desiguales entre hombres y mujeres, y que constituye un obstáculo directo para el pleno ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres. De forma complementaria, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha interpretado que la violencia de género constituye una forma de discriminación estructural, al estar enraizada en patrones culturales, costumbres y estereotipos que perpetúan la desigualdad.

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) ha reiterado que las violencias basadas en género pueden verse agravadas cuando se reproducen o toleran a través de prácticas institucionales, políticas públicas o discursos oficiales que refuerzan los prejuicios de género. Por ello, los Estados tienen una obligación reforzada de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia basada en género, y garantizar a las víctimas el acceso a la justicia y a mecanismos efectivos de reparación, conforme a los estándares internacionales en materia de derechos humanos (CEDAW, 1992; Belém do Pará, 1994; Estambul, 2011).

6.2. ¿Cuáles son los tipos de violencias reconocidas en las normas nacionales?

En concordancia con la Ley 1257 de 2008, la Ley 1719 de 2014 y el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), las violencias basadas en género adoptan distintas formas, dependiendo del tipo de daño que buscan causar y del contexto en el que se ejercen. A continuación, se describen las principales tipologías:

Violencia física

Se refiere a cualquier acción no accidental, motivada por razones de género, que cause daño o ponga en riesgo la integridad corporal de una persona. Incluye agresiones como empujones, puños, bofetadas, patadas, quemaduras, mordeduras, uso de objetos o armas, ataques con ácidos u otras sustancias, entre otras. Esta forma de violencia busca ejercer control y dominación a través del uso directo de la fuerza física o de herramientas que generen daño físico visible o permanente.

Violencia psicológica o emocional

Comprende toda conducta u omisión, sistemática e intencional, que afecte la estabilidad emocional, la autodeterminación o el desarrollo psíquico de una persona. Incluye insultos, descalificaciones, humillaciones, amenazas, chantajes, intimidaciones, celos extremos,

control coercitivo, manipulación emocional, indiferencia o aislamiento social. Esta forma de violencia está orientada a generar sentimientos de inferioridad, dependencia o miedo, y suele ser persistente y progresiva.

Violencia económica o patrimonial

Es toda acción u omisión que cause daño o afectación en la autonomía económica de una persona, especialmente cuando está motivada por su condición de género. Según la Ley 1257 de 2008, se manifiesta a través del control abusivo de los recursos financieros, la sustracción, retención, destrucción o apropiación de bienes, documentos, pertenencias o ingresos, así como el incumplimiento de obligaciones económicas frente a hijas e hijos. También incluye la limitación para acceder o administrar el propio dinero, bienes u oportunidades económicas, afectando la independencia y el proyecto de vida de la víctima.

Violencia sexual

Engloba cualquier conducta que imponga o fuerce a una persona, contra su voluntad, a realizar, tolerar o mantener contacto físico o verbal de naturaleza sexual, mediante el uso de la fuerza, la amenaza, la coerción, la presión psicológica, el chantaje, el soborno o cualquier forma de intimidación. De acuerdo con la Ley 1719 de 2014, las víctimas de violencia sexual tienen derecho a recibir atención prioritaria y gratuita en salud, sin necesidad de denuncia penal previa y sin límite de tiempo desde la agresión.

Esta forma de violencia comprende todos los delitos contenidos en el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), en especial los establecidos en el Título IV: Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, artículos 138 a 141B y los capítulos primero y segundo del mencionado título. El Estado colombiano ha establecido, a través de lineamientos técnicos y protocolos, la obligación de brindar atención integral a las víctimas de este tipo de violencia en todos los niveles del sistema de salud.

6.3 ¿Cuáles son los daños reconocidos por la Ley 1257 de 2008?

Estos hechos de violencia pueden causar en las mujeres víctimas, daño físico, sexual, psicológico y/o económico o patrimonial por ello es importante comprender estos conceptos que son definidos por el Artículo 3º de la ley 1257 de 2008:

- a. Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y 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.
- b. Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c. Daño o sufrimiento sexual: 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.

d. Daño patrimonial: 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 las mujeres.

6.4 ¿Qué dispone la Ley 2356 de 2024 frente al feminicidio?

La Ley 2356 de 2024 “por medio de la cual se eliminan beneficios y subrogados penales para quienes sean condenados o estén cumpliendo detención preventiva por el delito de feminicidio” endurece la respuesta penal y busca evitar la impunidad en estos casos (Ley 2356 de 2024).

- a. Eliminación de beneficios y subrogados penales para condenados por feminicidio. La ley modifica el artículo 68A del Código Penal (L. 599 de 2000) para establecer que en estos casos no procede la suspensión condicional de la ejecución de la pena, la prisión domiciliaria como sustitutiva ni ningún otro beneficio judicial o administrativo, salvo los beneficios por colaboración efectiva previstos en la ley (Ley 2356 de 2024, art. 1; mod. art. 68A L. 599/2000).
- b. Restricción a la detención domiciliaria como medida de aseguramiento. La ley incide en el régimen de medidas de aseguramiento del Código de Procedimiento Penal (L. 906 de 2004), precisando que en casos de feminicidio no procede sustituir la detención preventiva por detención domiciliaria, aun cuando existan supuestos generales que la habilitan en otros delitos (Ley 2356 de 2024; mod. art. 314 L. 906/2004).
- c. Cumplimiento de la pena en el lugar de residencia: exclusión para feminicidio. En armonía con lo anterior, la ejecución de la pena en el domicilio —y otras medidas sustitutivas— queda excluida cuando el delito es feminicidio; la regla general de sustitución se conserva para otros supuestos, pero no aplica en este tipo penal (Ley 2356 de 2024; concordancias con arts. 38G y 68A L. 599/2000).
- d. Alcance de la reforma penal. La ley no incrementa los rangos de pena del feminicidio (C.P., art. 104A), sino que suprime beneficios y subrogados, reforzando la política de “tolerancia cero” y asegurando que las sanciones y medidas de aseguramiento se cumplan en centros carcelarios (propósito explícito de la reforma) (Ley 2356 de 2024)

6.5 ¿Cómo diferenciar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual?

En el marco del presente Protocolo, es fundamental distinguir entre el acoso laboral con manifestaciones de violencia y el acoso sexual como delito autónomo, diferenciación que radica principalmente en la intención del agresor, la naturaleza de la conducta y su connotación sexual explícita.

Acoso Laboral

El acoso laboral está regulado por la Ley 1010 de 2006 y se refiere a toda conducta persistente y demostrable que tenga por objeto infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el entorno de trabajo o inducir la renuncia de la persona afectada. Estas conductas pueden ser ejercidas por superiores jerárquicos, compañeros o subalternos y no necesariamente tienen connotaciones sexuales.

Dentro del acoso laboral, puede haber manifestaciones de violencia sexual (por ejemplo, comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas), sin que ello implique que se configure automáticamente un delito penal, a menos que estas conductas cumplan los elementos establecidos en el tipo penal de acoso sexual.

Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma específica de violencia basada en género y está tipificado como delito en el artículo 210-A del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000). Consiste en cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual no consentida que se impone sobre otra persona, de manera reiterada o no, valiéndose de una situación de superioridad, poder, jerarquía, edad, género o cualquier otra condición que permita ejercer control o presión sobre la víctima.

Este delito puede presentarse tanto en contextos laborales como no laborales (hogar, transporte, universidad, espacios públicos), y puede ser ejercido contra cualquier persona, independientemente de su sexo o identidad de género.

El acoso sexual tiene una clara connotación sexual y busca obtener favores, placer o sometimiento sexual no consentido, sin que necesariamente se materialice en una agresión física.

6.6 ¿Qué conductas o comportamientos debemos advertir como acoso sexual?

El acoso sexual se expresa en insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Es un tratamiento discriminatorio que se puede identificar en:

- Cartas, notas, correos electrónicos de naturaleza sexual.
- Comentarios sexuales sobre la ropa de una persona y/o ridiculización con connotación sexual.
- Tocamientos, abrazos, besos o caricias no deseadas o cualquier acercamiento o contacto físico no deseado ni adecuado.
- Preguntas no deseadas sobre la vida sexual de la persona.
- Silbar o rechiflar.
- Intimidación, amenazas directas o indirectas para una actividad sexual no deseada.
- Insultos por no complacer sus peticiones sexuales.
- Hostigamiento con palabras soeces. Invitaciones constantes no deseadas.
- Chantaje sexual.
- Petición de favores sexuales.
- Acorralamientos.
- Seguir a la persona.
- Registro audiovisual no consentido

6.7 ¿Qué ha dicho la Corte Suprema de Justicia frente al acoso sexual?

Para que una conducta sea considerada acoso sexual en el ámbito penal, según lo establecido en el artículo 210-A del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), deben concurrir varios elementos estructurales que permiten su tipificación. Uno de los principales es el carácter reiterativo o insistente de las conductas de connotación sexual no consentidas. Aunque la ley no define un número específico de acciones ni un plazo determinado, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que debe tratarse de una conducta que, por su recurrencia o persistencia, genere incomodidad, molestia o mortificación en la persona victimizada.

Otro elemento esencial es la no consumación de la pretensión sexual. A diferencia de otros delitos sexuales como los actos sexuales abusivos (art. 210) o el acceso carnal violento (art. 205), en el acoso sexual no se materializa una agresión física ni se concreta el acto sexual. El acoso sexual se caracteriza por la insinuación o propuesta de tipo sexual no deseada, la cual puede manifestarse verbal o físicamente, pero sin alcanzar el contacto físico forzado o el acceso carnal. Esta distinción resulta clave para diferenciarlo de otras formas de violencia sexual tipificadas penalmente.

Un tercer componente central es el abuso de poder o superioridad jerárquica. El acoso sexual suele ejercerse en contextos donde existe una relación de asimetría de poder, como sucede en ámbitos laborales, académicos, familiares o institucionales. La persona agresora se vale de su posición de autoridad, jerarquía o influencia (por edad, rango, estatus social

o económico) para imponer insinuaciones sexuales o presionar a la víctima, aprovechándose de su situación de vulnerabilidad o subordinación. Este elemento convierte al acoso sexual en una forma de violencia basada en género y en un mecanismo de control simbólico y estructural.

En suma, la jurisprudencia nacional ha establecido que el acoso sexual se configura cuando una persona, aprovechándose de una posición de ventaja o poder, realiza conductas sexuales insinuantes no consentidas, de forma reiterada o intimidante, sin que estas lleguen a consumarse físicamente. Esta conducta afecta la dignidad, libertad y autodeterminación sexual de la víctima, y constituye un delito que puede y debe ser investigado y sancionado penalmente, sin importar el género de la persona afectada ni el ámbito en el que ocurra.

6.8. ¿Qué es discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa?

La discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa se refiere a todo trato desigual, arbitrario o perjudicial hacia una persona o grupo, basado en su identidad o expresión de género, o en su orientación sexual real o percibida. Este tipo de discriminación constituye una forma de violencia estructural que impide, restringe o dificulta el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las personas LGBTIQ+, y perpetúa condiciones de exclusión, estigmatización y vulnerabilidad.

La Ley 1752 de 2015, que incorpora el delito de actos de discriminación al Código Penal Colombiano, establece que se considera discriminación todo trato desfavorable motivado en razones arbitrarias como el sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, nacionalidad, religión, condición económica, diversidad funcional, entre otros factores. Esta norma busca sancionar cualquier conducta que, de manera directa o indirecta, impida el goce efectivo de derechos y libertades por parte de las personas afectadas.

Ahora bien, desde el enfoque jurisprudencial, la Corte Constitucional ha diferenciado entre discriminación directa e indirecta. La primera ocurre cuando se aplica un trato diferenciado y desfavorable a una persona o grupo en razón de criterios como el género, la raza, la orientación sexual o la religión, sin una justificación objetiva y razonable (Sentencia T-030 de 2017). Por su parte, la discriminación indirecta se presenta cuando normas, políticas o prácticas aparentemente neutras generan consecuencias desiguales o perjudiciales para determinados grupos históricamente marginados, restringiendo de facto el goce de sus derechos.

En el caso específico de las personas con identidades de género diversas (como las personas trans, no binarias o de género fluido) y aquellas con orientaciones sexuales no

heteronormativas (gays, lesbianas, bisexuales, pansexuales, entre otras), la discriminación suele estar motivada por la no conformidad con las normas sociales impuestas por la cisheteronormatividad. Esta matriz cultural y simbólica asume como estándar único la identidad cisgénero y la orientación heterosexual, excluyendo y deslegitimando todas las demás identidades y orientaciones.

Como manifestaciones concretas de esta discriminación estructural se identifican el cissexismo, entendido como la desvalorización o negación de las identidades trans y no binarias y la LGBTIQfobia, que comprende actitudes de rechazo, odio, violencia simbólica o física, y exclusión social hacia personas con orientaciones o identidades sexuales diversas. Estas formas de violencia no solo afectan la integridad personal y emocional de quienes las padecen, sino que también perpetúan la desigualdad y la exclusión en espacios sociales, laborales, educativos e institucionales.

Por tanto, la prevención y atención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa requiere una perspectiva de derechos humanos, enfoque diferencial y acciones afirmativas que reconozcan y garanticen el respeto por la diversidad, así como mecanismos efectivos de denuncia y sanción frente a toda forma de exclusión o violencia por razones de género y sexualidad.

7. Enfoques y principios orientadores

7.1. Enfoques

Enfoque de derechos humanos

Este enfoque reconoce a todas las personas como titulares de derechos inalienables, universales, interdependientes y progresivos. Parte del principio de dignidad humana, e impone al Estado el deber de garantizar condiciones de igualdad sustantiva y de no discriminación en el acceso y ejercicio de derechos, sin importar el sexo, género, orientación sexual, origen étnico, edad, condición de discapacidad, estatus migratorio u otras condiciones sociales. En este sentido, las víctimas deben ser tratadas con respeto, confidencialidad y credibilidad desde el primer contacto institucional¹

Enfoque de género

El enfoque de género permite analizar las relaciones desiguales de poder entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas, que se expresan en estereotipos, roles asignados y prácticas que reproducen discriminación y violencia. Reconoce que

¹ Todas las víctimas tienen derecho a un trato humano y digno, así como a mecanismos efectivos para acceder a la verdad, la justicia, la reparación y la garantía de no repetición” (Naciones Unidas, 2006).

dichas relaciones son construcciones sociales, históricas y, por tanto, transformables². Este enfoque orienta políticas y medidas que garanticen la igualdad real y efectiva entre los géneros.

Enfoque interseccional

Propuesto por Crenshaw (1989), este enfoque reconoce que las personas pueden enfrentar múltiples formas de discriminación simultáneamente, por ejemplo, por ser mujer, afrodescendiente, de bajos ingresos y con discapacidad³. La interseccionalidad permite captar cómo estas desigualdades se entrecruzan y se refuerzan mutuamente, exigiendo respuestas institucionales integrales, diferenciadas y contextualizadas.

Enfoque diferencial

Este enfoque desarrolla el principio de igualdad real, al reconocer que tratar a todas las personas por igual en contextos desiguales perpetúa la exclusión. Implica adoptar medidas específicas y acciones afirmativas que garanticen el goce efectivo de derechos por parte de sujetos de especial protección constitucional como grupos étnicos, personas con discapacidad, mujeres rurales, víctimas del conflicto, entre otros.

Enfoque étnico con perspectiva antirracial

Reconoce que las violencias también se ejercen por razones étnico-raciales, especialmente hacia pueblos indígenas, afrodescendientes, raizales y ROM. Parte del reconocimiento constitucional de Colombia como país pluriétnico y multicultural (artículo 7º), e implica diseñar acciones institucionales diferenciadas que visibilicen, prevengan y sancionen el racismo estructural y las violencias interseccionales.

Enfoque de discapacidad

Desde el modelo social de la discapacidad, este enfoque propone que las barreras no están en las personas sino en el entorno que impide su participación plena. Exige la adopción de ajustes razonables, medidas de accesibilidad y acciones afirmativas que permitan a las personas con discapacidad vivir sin violencias y ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Enfoque de curso de vida

Este enfoque reconoce que las condiciones de vulnerabilidad y exposición a violencias pueden variar según la etapa de la vida (infancia, juventud, adultez, vejez). Promueve intervenciones diferenciadas y oportunas que consideren las trayectorias vitales y los

² La violencia de género no es un acto aislado, sino el resultado de una estructura social que subordina a las mujeres y naturaliza la dominación masculina" (Bourdieu, 2000).

³ No es posible abordar la violencia de género sin tener en cuenta el racismo, el clasismo y otras formas de subordinación que actúan de manera conjunta" (Crenshaw, 1989).

efectos acumulativos de la violencia a lo largo del tiempo (UNICEF, 2015; Decreto 1710 de 2020).

Enfoque global para la igualdad de género y el trabajo decente

Alineado con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente), este enfoque destaca que eliminar la violencia de género en el trabajo es fundamental para el desarrollo sostenible, la justicia social y la productividad institucional.

7.2 Principios

Acceso a la información: Todos los documentos derivados de este protocolo son de libre acceso, así como le generación de información para tener información clara, oportuna,

Confidencialidad: Teniendo en cuenta la ley 1581 de 2012, artículo 4 literal h “Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma”⁴

Principio de buena fe: La información proporcionada en el marco de este protocolo será recibida y tratada bajo el principio de buena fe, entendiendo que se presume la veracidad de lo manifestado, sin desconocer el respeto al principio de presunción de inocencia.

Dignidad: Todas las personas involucradas en el desarrollo del protocolo deben recibir un trato respetuoso, reconociendo y garantizando su dignidad en cada etapa del proceso.

Debido proceso: Las actuaciones que se realicen en el marco de este protocolo deben cumplir con las garantías procesales previstas en la Constitución Política de Colombia y en el Código General Disciplinario, asegurando un procedimiento justo y transparente.

Imparcialidad e idoneidad: Quienes representen a la entidad en la atención de estos casos deben actuar con objetividad, ética y sin prejuicios, además de contar con la formación y competencias necesarias en los temas abordados por el protocolo.

⁴ Congreso de la República (17 de octubre de 2012) Ley 1581 de 2012 “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

No revictimización: Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, 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.

Ambiente laboral seguro y saludable. El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de las y los servidores para tener un ambiente físico amable, relaciones personales empáticas, salud emocional a la vez que se promueve su bienestar familiar y social a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente.

Respeto a la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana.

Prohibición de conciliación y confrontación en VBG/acoso sexual. La Entidad prohíbe la conciliación, mediación, confrontación o encuentros restaurativos en hechos de VBG o acoso/violencia sexual, y asegura un trámite con debida diligencia reforzada, evitando la repetición innecesaria del relato, el contacto entre las partes y cualquier práctica que exponga a **revictimización**. La **conciliación** solo procede en **conflictos de convivencia** que no involucren violencia o discriminación por sexo/género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza/etnia, discapacidad, edad u otras categorías protegidas.

8. Ejes de Actuación

8.1 Prevención

Este eje de actuación se orienta al desarrollo de acciones destinadas a la identificación, sensibilización y capacitación frente a las violencias basadas en género, con el objetivo de

propiciar una intervención temprana ante posibles manifestaciones de acoso, hostigamiento sexual o discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras causas; con el propósito de propiciar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la no violencia.

Por consiguiente y para dar cumplimiento de este eje se establecerán las siguientes acciones mínimas:

- Implementar estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género, racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección, así como la interiorización de los enfoques diferenciales.
- Realizar diagnósticos institucionales para identificar barreras estructurales que perpetúan desigualdades en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI), tomando como referencia herramientas como el Modelo de Igualdad de Género - MIG SCORE de la OIT, los diagnósticos de riesgos psicosociales y los análisis de clima laboral.
- Incluir en la matriz de riesgos la caracterización del riesgo psicosocial y realizar su actualización de manera anual, conforme a los resultados de la batería de riesgo psicosocial, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.
- Capacitar a los servidores de la función pública en el conocimiento de leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- Incluir dentro del plan Institucional de capacitación, formación sobre violencia de género al personal encargado de manera directa de la recepción, orientación y atención de casos de violencias contra las mujeres, garantizando la implementación efectiva de los enfoques diferenciales.
- Implementar una estrategia institucional, en el marco del sistema de gestión para la promoción y conocimiento del presente protocolo, así como los canales habilitados para la denuncia y las rutas institucionales de atención, con el fin de que todo el personal conozca sus derechos, los mecanismos de protección disponibles y las acciones a seguir ante situaciones de violencia o discriminación en el entorno laboral.
- Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en el plan estratégico de talento humano y la estrategia de comunicación institucional, garantizando que

respondan a las necesidades diferenciadas de las mujeres y promuevan entornos laborales inclusivos y equitativos.

8.2 Atención - Denuncia

El protocolo establece la habilitación de canales confidenciales y seguros, tales como correo institucional, buzón físico y línea directa, para que las mujeres puedan realizar denuncias o reportar situaciones de violencia. Además, se designan personas de confianza o enlaces con formación en género y derechos humanos para garantizar una atención adecuada.

Es fundamental asegurar la accesibilidad para mujeres en situaciones específicas, como aquellas con discapacidad, rurales, étnicas o migrantes, para que puedan acceder a la denuncia y atención sin obstáculos. Ante casos reportados, se activa de manera inmediata la ruta de atención, que incluye la evaluación inicial por parte del equipo de talento humano y el comité de convivencia, con asesoría jurídica y psicosocial.

Además, se aplican medidas de protección temporal, que pueden incluir reubicación, acompañamiento emocional y orientación jurídica, con el fin de salvaguardar el bienestar de la víctima mientras se avanza en el proceso.

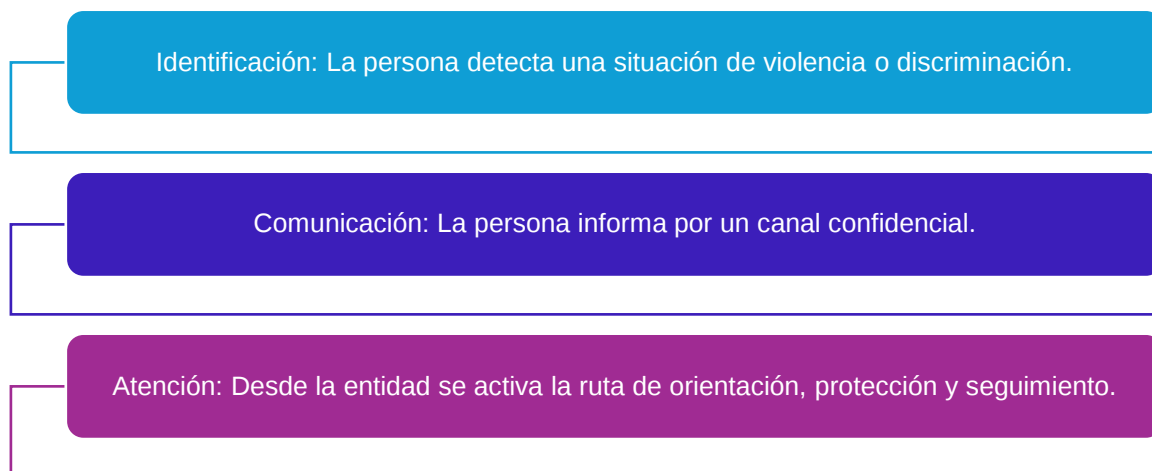


Ilustración 3. Proceso de atención interna.

La identificación, comunicación y atención son procesos fundamentales para garantizar una respuesta adecuada ante situaciones de violencia o discriminación. En primer lugar, la

persona afectada, ya sea víctima directa o testigo, es capaz de reconocer una situación de violencia o discriminación en su entorno. Este primer paso es crucial, ya que permite que la persona pueda tomar conciencia de la situación y se active el mecanismo de intervención. La identificación puede ser tanto una reacción espontánea de la víctima como una denuncia de alguien que presencia el hecho.

Una vez que se ha identificado la violencia o discriminación, la persona afectada comunica el hecho a través de un canal confidencial y seguro, ya sea por medios electrónicos, físicos o líneas directas habilitadas para este fin. Este paso inicia la activación de un protocolo que incluye la orientación, protección y seguimiento correspondiente. A través de este proceso, se garantiza que la víctima reciba el apoyo necesario, incluyendo asesoría jurídica, atención psicosocial y medidas de protección, asegurando su bienestar y la correcta gestión del caso.

8.2.1 Rutas Internas

Las rutas internas son aquellas que se activan dentro de la misma institución o espacio en el que ocurre la denuncia. Esto incluye la recepción de quejas y denuncias a través de mecanismos formales e informales, siempre garantizando la confidencialidad y protección de la víctima. Dependiendo del tipo de denuncia, se activan diferentes rutas internas, como la ruta disciplinaria, administrativa o psicosocial.

8.2.2 Activación de Rutas Externas

En algunos casos, puede ser necesario activar rutas externas, especialmente cuando se requiere apoyo adicional o cuando las rutas internas no son suficientes. Estas rutas incluyen la ruta penal, en casos que impliquen delitos; la ruta administrativa, para cuestiones laborales o institucionales; y la ruta psicosocial, cuando se necesitan acompañamientos especializados. Además, se ofrece asesoría jurídica y psicológica, así como medidas de urgencia o protección temporal.

- Fiscalía General de la Nación
- Procuraduría General de la Nación
- Línea 555
- Línea 123
- App ELLAS

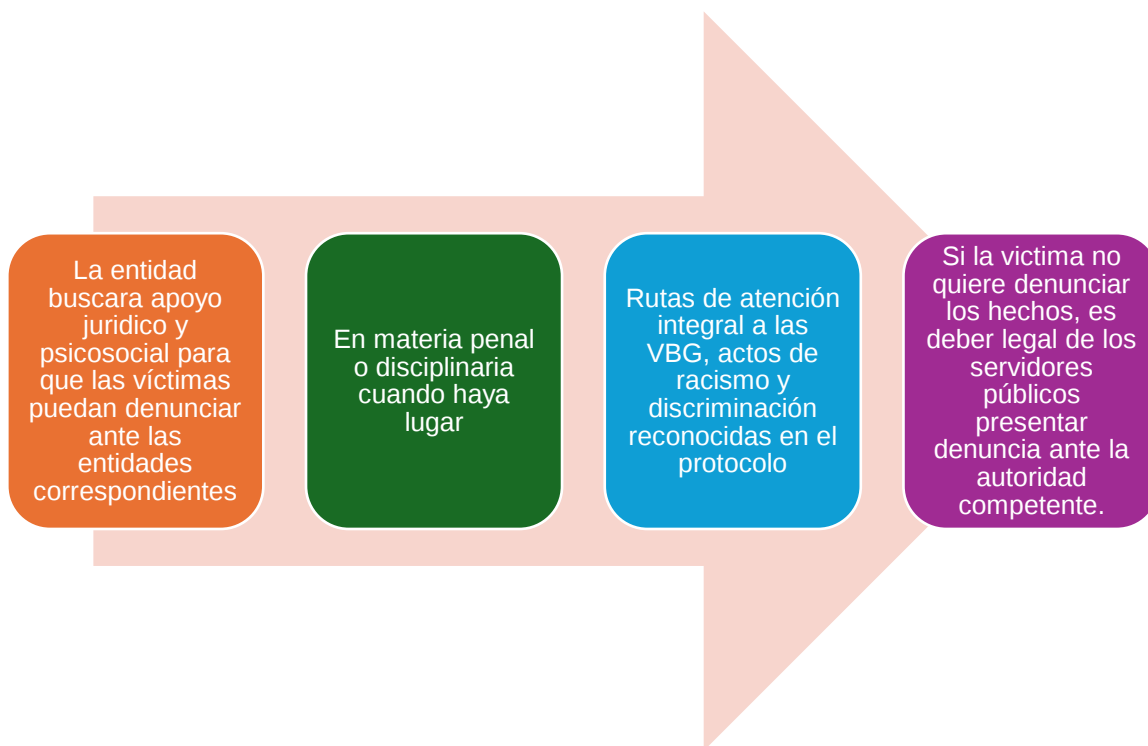


Ilustración 4. Rutas externas. Fuente propia

8.3. Protección y reparación

De acuerdo con la Ley 1257 del 2008 y la Ley 248 de 1995, se deben adoptar medidas de protección que ofrezcan una atención especial y expedita que garantice la protección inmediata, así como garantías de no repetición de situaciones de violencia de género. Dado lo anterior, la Función pública, en el cumplimiento de la normatividad nacional y marcos internacionales establece mecanismos de protección para víctimas de violencia basada en género, discriminación o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres. En este contexto, desde la Función Pública se establecen medidas de protección inmediata, las cuales deberán implementarse dentro de las primeras setenta y dos (72) horas a partir de la recepción formal de la queja o denuncia, garantizando la protección efectiva de los derechos de la víctima y la activación inmediata de la ruta de atención institucional, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Plan Estratégico de Talento Humano. Y, por otro lado, medidas enfocadas en garantizar la no repetición de los hechos y reparación integral de la víctima.

8.3.1 Medidas de Protección Inmediata

La Función Pública, con el propósito de ofrecer atención inmediata, a partir de la presentación de la queja o denuncia, deberá activar de manera oportuna; las rutas internas y externas (disciplinaria, administrativa y psicosocial) dispuestas de acuerdo con el presente protocolo. De igual manera el área de Talento Humano deberá aplicar medidas laborales, relacionadas con ajustes de fondo o forma dentro del lugar de trabajo, tendiente a proteger a la víctima en su bienestar físico, psicológico y socioeconómico. Dentro de estas medidas, el área de Talento Humano podrá realizar la reubicación inmediata de la funcionaria a otra área de trabajo, así como, de ser necesario, la asignación de encargos temporales en otros cargos o el cambio de funciones, con el propósito de evitar cualquier contacto directo o indirecto con el presunto agresor. Adicionalmente, podrá realizar ajustes en la modalidad de trabajo, ofreciendo alternativas como el teletrabajo, el trabajo en casa o el trabajo remoto. De igual manera, dependiendo la situación particular de la víctima se podrá otorgar licencias remuneradas o no remuneradas para asistencia a casas de refugio (previa solicitud voluntaria de la víctima) con el fin de garantizar la atención oportuna y bienestar integral.

8.3.2 Medidas de reparación integral

Por otro lado, la Función Pública se compromete a garantizar medidas de reparación basadas en la Convención 206 de 2019 de la OIT, orientadas a asegurar el bienestar integral de la víctima y la no repetición de situaciones de violencia. Algunas de las medidas implementadas **son:**

- 1. Acompañamiento psicosocial:** El área de Talento Humano, en articulación con el Comité de Convivencia Laboral de la entidad, deberá garantizar el acompañamiento psicosocial a través del profesional universitario del área, en el marco del componente de Riesgo Psicosocial contemplado en el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Asimismo, el Coordinador del Sistema de Gestión deberá realizar los ajustes correspondientes en la matriz de riesgos de la entidad, incrementando el nivel de probabilidad del riesgo psicosocial en aquellos casos en los que se presenten hechos fácticos relacionados y generando los planes de mejora para la eliminación y /o mitigación del riesgo.
- 2. Asesoría jurídica:** En los casos que corresponda, el área de Talento Humano pondrá a disposición de la víctima y/o denunciante un servicio de acompañamiento jurídico. Para ello, será remitida al área legal de la Función Pública, con el objetivo de recibir asesoramiento especializado durante todo el proceso.
- 3. Otras acciones de reparación:** De El área de Talento Humano, en articulación con el Comité de Convivencia Laboral (CCL), establecerá un programa de vigilancia epidemiológica, en

acompañamiento de la ARL, enfocado en la prevención de la violencia de género. Para ello, deberá implementar un control de indicadores del Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE), orientados a asegurar la no repetición de los hechos, prevenir la revictimización y garantizar el cumplimiento de los derechos de la víctima. Este PVE deberá incorporar los enfoques diferenciales establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como la habilitación de canales de atención bidireccionales que garanticen la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales.

Nota: En ningún caso, la adopción de medidas de protección podrá interpretarse como una sanción o limitación para la víctima, ni implicar la afectación de sus condiciones laborales, salariales o contractuales.

9 Responsabilidad y autoridad

Con el fin de garantizar una respuesta oportuna, coordinada y eficaz frente a las situaciones de violencia basada en género (VBG), discriminación y acoso en el ámbito laboral, el presente protocolo define los siguientes roles institucionales, cada uno con funciones específicas para asegurar el cumplimiento de la ruta de atención integral y la promoción de entornos laborales seguros y libres de violencias.

Actor	Oficina de Talento Humano
Naturaleza	Instancia líder de coordinación y operación del Protocolo. Punto único de contacto para recepción y gestión de reportes, con custodia de la confidencialidad.
Ámbito de actuación	Cobertura: toda la entidad (plantas, contratistas, practicantes y visitantes en contextos laborales). Fases del Protocolo: prevención, recepción, verificación inicial, activación de rutas internas/externas, acompañamiento y cierre/seguimiento. Canales: buzón/ correo institucional designado, formulario interno, atención presencial bajo cita.

Responsabilidad	Administrar el canal de recepción (registro, folio, trazabilidad y custodia de evidencias).
	Realizar verificación inicial de riesgo y activar medidas de contención/primer apoyo (reubicación temporal, ajustes de jornada, teletrabajo).
	Activar la ruta interna: remisión a Jurídica, Control Interno Disciplinario o Comité de Convivencia según tipología del caso.
	Coordinar atención psicosocial y orientación jurídica básica (directa o mediante red interna/externa).
	Garantizar la confidencialidad, consentimiento informado, enfoque de no revictimización y registro diferenciado de datos.
	Liderar acciones de prevención y fortalecimiento de capacidades (inducción, campañas, micro-talleres, kits o herramientas para líderes).
	Hacer seguimiento a medidas de protección y a compromisos interáreas hasta cierre del caso.
	Reportar mensualmente a alta dirección y Comité de Género y Diversidad, e incorporar lecciones aprendidas a planes de mejora.

Fuente: Elaboración Propia 2025

Actor	Oficina jurídica
Naturaleza	Instancia asesora en interpretación normativa y gestión de riesgos legales.
Ámbito de actuación	Tipificación preliminar de conductas y rutas legales externas. Acompañamiento jurídico a OTH y a alta dirección; no reemplaza la competencia de CID ni de autoridades externas.

Responsabilidad	Emitir conceptos sobre calificación jurídica preliminar (violencia sexual, acoso sexual, discriminación).
	Orientar activación de rutas externas (denuncia penal, comisarías, ICBF/sector salud) y preservación de cadena de custodia documental.
	Elaborar actos administrativos necesarios para medidas laborales (traslados, ajustes, reserva de identidad cuando aplique).
	Revisar cláusulas y protocolos contractuales/disciplinarios para asegurar coherencia con el Protocolo.
	Capacitar jefaturas en deberes legales, confidencialidad y debida diligencia.
	Monitorear riesgos de litigio y proponer garantías de no repetición (ajustes normativos internos).

Fuente: Elaboración Propia 2025

Actor	Oficina de Control Interno Disciplinario
Naturaleza	Autoridad disciplinaria conforme al Código General Disciplinario. Conoce quejas que sean presuntas faltas, decide sobre indagación, investigación y sanción; coordina medidas compatibles con el debido proceso; reporta avances agregados para fines de seguimiento institucional.
Ámbito de actuación	Prevención, fortalecimiento de cultura organizacional y diálogo seguro. No tramita casos individuales ni accede a expedientes (salvaguarda de confidencialidad).
Responsabilidad	Recibir y tramitar quejas que puedan constituir falta disciplinaria; definir apertura de indagación preliminar. Adoptar medidas para proteger a las partes y asegurar reserva y debido proceso. Requerir información a OTH/Jurídica estrictamente necesaria, preservando confidencialidad.

	Coordinar (cuando proceda) con autoridades externas sin revelar datos no pertinentes. Emitir decisiones disciplinarias y recomendaciones sobre fallas estructurales detectadas (p. ej., vacíos de control, cultura, capacitación). Reportar estadísticas agregadas y lecciones aprendidas para planes de mejora institucional (sin identidades).
--	---

Fuente: Elaboración Propia 2025

Actor	Comité de Convivencia Laboral
Naturaleza	Instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora de situaciones que afecten la convivencia laboral y las relaciones de trabajo. El CCL no determina responsabilidades disciplinarias o penales, no impone sanciones y no conoce casos de acoso sexual o violencias basadas en género (VBG); en estos supuestos remite de inmediato a la ruta institucional correspondiente.
Ámbito de actuación	Cobertura: toda la entidad (servidores/as públicos/as, contratistas, aprendices, practicantes y demás personas con vínculo laboral/contractual en los espacios de trabajo presenciales, virtuales o mixtos). Materias: presunto acoso laboral (Ley 1010) y conflictos de convivencia no constitutivos de delito. Fases de intervención: recepción y verificación básica de competencia; escucha activa (individual y conjunta); concertación de acuerdos de mejora; seguimiento y cierre. Coordinación: actúa en articulación con Talento Humano, Enlace/Género y Jurídica para prevención y mejora continua, respetando independencia y reserva; cuando identifique hechos que puedan ser falta disciplinaria, canaliza a Control Interno Disciplinario (CID). Límites: El Comité de Convivencia no conoce casos de VBG ni de acoso/violencia sexual; debe remitirlos de inmediato a la Ruta VBG y a las instancias competentes. Su intervención se limita a conflictos de convivencia que no constituyan VBG, acoso sexual

	ni actos de discriminación. Cualquier gestión de mediación o conciliación requerirá consentimiento de las partes, se realizará en entorno seguro y no podrá obstaculizar medidas de protección ni otras actuaciones legales o disciplinarias.
Responsabilidad	Emitir Recepción y admisibilidad: recibir quejas/solicitudes sobre convivencia y presunto acoso laboral; verificar competencia (materia/territorial/temporal) y reservar identidades según el principio de “necesidad de saber”. Escucha y análisis preliminar: realizar entrevistas de escucha activa (individual y conjunta) para delimitar hechos, impactos y expectativas; identificar riesgos psicosociales y activar, si corresponde, apoyos de Talento Humano (sin revelar información sensible no necesaria). Mediación y acuerdos: facilitar espacios de diálogo y construir acuerdos de mejora específicos, medibles y con plazos; dejar acta firmada y definir responsables de seguimiento. Seguimiento y cierre: verificar cumplimiento de acuerdos; documentar resultados; cerrar el caso con constancia motivada y ofrecer canales de reactivación si hay incumplimiento o persistencia de la conducta. Canalización de no competencia: cuando advierta VBG/acoso sexual, violencia física, amenazas o presuntos delitos, derivar de inmediato a la ruta institucional (Talentos Humanos/Alta Dirección/Jurídica) y, según el caso, orientar sobre autoridades externas, sin revictimizar ni obstaculizar. Remisión disciplinaria: si emergen indicios de falta disciplinaria, remitir la información estrictamente necesaria a Control Interno Disciplinario, preservando reserva y debido proceso. Prevención y cultura: proponer a Talento Humano un plan anual de prevención (campañas, microtalleres, inducción y refrescamiento), con enfoque diferencial, de género y no discriminación; recomendar ajustes organizacionales que mitiguen riesgos de convivencia. Gestión documental y confidencialidad: custodiar actas y registros del comité en archivo reservado con controles de acceso; aplicar

	políticas de protección de datos personales y pautas de no revictimización. Monitoreo e informes: elaborar informes agregados (sin datos identificables) sobre casos, acuerdos, cumplimiento y tendencias; elevar alertas tempranas a la Alta Dirección y Talento Humano cuando identifique patrones o riesgos. Competencias y ética: asegurar la idoneidad de sus integrantes (imparcialidad, confidencialidad, trato digno) y su capacitación periódica en convivencia, acoso laboral, enfoque diferencial y manejo de conflictos.
--	---

Fuente: Elaboración Propia 2025

Actor	Comité de género y diversidad
Naturaleza	Instancia técnico-operativa de coordinación, asesoría y seguimiento (no sancionadora). Articula triage, medidas de protección, remisiones y mejora continua; no adelanta actuaciones disciplinarias (competencia de OCID) ni conoce expedientes completos; opera bajo 'necesidad de saber' y reglas de conflicto de interés.
Responsabilidad	Adoptar el Protocolo institucional y la ruta integral (interna y externa), con enfoque de género, derechos y no revictimización. Establecer el plan de acción para cada caso, tramitando especialmente aquellos en los que no exista un vínculo laboral desde lo identificado como abuso laboral y encargarse de establecer el plan de acción y atención para los casos de abuso sexual. Evaluar riesgos y activar medidas de protección temporales (separación de espacios/turnos, limitación de contacto, ajustes razonables, teletrabajo temporal, acompañamiento psicosocial). Derivar de manera expedita: • Penal (abuso/violencia sexual u otros delitos): remisión inmediata a Fiscalía/salud y reporte según corresponda. • Disciplinaria (OCID): apertura y trámite cuando haya posible falta disciplinaria.

	• Laboral administrativa/Talento Humano-SG-SST: medidas de entorno, gestión del riesgo psicosocial y bienestar. • Comité de Convivencia: trámite de presunto acoso laboral, mediación y recomendaciones. Definir e implementar estrategia psicológica, jurídica y administrativa a ejecutarse respetando el debido proceso y garantizando los enfoques y principios del presente protocolo. Verificar implementación de medidas, apoyar a las instancias responsables y documentar cierres con acciones de no repetición. Coordinación externa con Fiscalía, Comisarías de Familia, Policía, ICBF, EPS/ARL, Defensoría y redes territoriales.
--	---

Fuente: Elaboración Propia 2025

Actor	Mesa consultiva de Mujeres
Naturaleza	Instancia consultiva, asesora y de coordinación para transversalizar la perspectiva de mujer y género, la no discriminación y el enfoque interseccional en la implementación del Protocolo. No gestiona casos individuales, no accede a expedientes ni adopta decisiones disciplinarias, administrativas o sancionatorias.
Ámbito de actuación	Acompaña técnicamente a la Oficina de Talento Humano (líder del protocolo) y articula recomendaciones, restringiendo su intervención a lineamientos, revisión de material y análisis agregados a la cultura organizacional.
Responsabilidad	Teniendo en cuenta la resolución 123 de 2023 en la consolidación de la Mesa Consultiva de Mujeres, se plantean las siguientes responsabilidades: Emitir conceptos y recomendaciones escritas sobre la incorporación del enfoque de género e interseccional acorde a las líneas de acción del protocolo (formatos, guías, mensajes,

cartillas, piezas de comunicación), teniendo en cuenta que esté sin referencia a personas o casos concretos.

Asesorar a Talento Humano en el diseño del Plan Anual de Prevención (objetivos, contenidos clave y públicos), validando que contemple lenguaje inclusivo, accesibilidad y no revictimización.

Verificar que el contenido de inducción/reinducción, protocolos de primer contacto y campañas internas reflejen enfoque de género y salvaguardas de confidencialidad.

Proponer a Talento Humano recomendaciones generales de tipo organizacional y cultural, en aras de prevenir la reincidencia en áreas de riesgo identificadas y reportadas por TH.

Sugerir ajustes editoriales y de enfoque cuando cambie la normativa aplicable o se identifiquen hallazgos relevantes en la evaluación anual del Protocolo.

Recomendar a la Alta Dirección la alineación del Protocolo con políticas y planes de igualdad y no discriminación que se encuentren vigentes, sin crear obligaciones presupuestales propias.

Analizar, junto con Talento Humano, resultados de carácter anónimo de encuestas de clima y cultura organizacional para identificar brechas diferenciales por sexo y grupos diversos, y a partir de esto, emitir alertas preventivas no vinculantes con propuestas de mitigación.

Fuente: Elaboración Propia 2025

Buenas prácticas desarrolladas desde la Dirección de Empleo Público

Durante los años 2024 y 2025, la Dirección de Empleo Público, en articulación con el Ministerio de Igualdad y el Ministerio del Trabajo, ha promovido diversos espacios de asistencia técnica y foros de intercambio. Estos encuentros han tenido como objetivo **fomentar la socialización y reflexión en torno a la construcción de entornos laborales libres de violencias y acoso en el sector público, desde un enfoque de género, diferencial e interseccional**. Asimismo, se ha impulsado la actualización normativa de las entidades públicas, en concordancia con los lineamientos promovidos por el actual Gobierno, entre los cuales se destacan:

1. **Ley 2365 de 2024**, cuyo propósito es garantizar el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, así como una vida libre de violencias. Esta ley establece medidas de **prevención, protección y atención para las víctimas de acoso sexual** en el ámbito laboral, que en su. **“ARTÍCULO 11°. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones: **Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral**, la cual debe ser ampliamente difundida (Congreso de la República de Colombia 2024).
2. **Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo**, aprobado mediante la **Ley 2528 de 2025** (Congreso de la República de Colombia 2025).
3. **Incorporación del enfoque de género, interseccional y diferencial en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público** (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023), especialmente en el eje temático “Mujeres, Inclusión y Diversidad”, que busca:

Promover la igualdad de género y la inclusión.

- Prevenir y atender violencias basadas en género y otras formas de discriminación.
- Fortalecer las competencias institucionales y de los equipos de trabajo para gestionar la diversidad e inclusión, así como generar estadísticas con enfoque de género.

5. **Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que reconoce la importancia de prevenir violencias basadas en género y acoso laboral para fortalecer la salud y seguridad en el trabajo. Esta guía fue establecida mediante la **Circular 024 del 17 de febrero de 2025** (Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública 2024).
6. **Directiva Presidencial 001 de 2023** (Presidencia de la República), que insta a todas las entidades públicas a implementar protocolos para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, así como discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, entre otros, en el ámbito laboral y contractual del sector público.
7. **Circular Conjunta 001 de 2023** (Vicepresidencia de la República y Departamento Administrativo de la Función Pública), que establece medidas para la prevención y atención de violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público, y para fortalecer la participación efectiva de las mujeres en la administración pública.

En este marco, se han desarrollado espacios como:

- **Foro virtual “Por un Servicio Público más sensible con los Derechos de las Mujeres”**, en el cual se destacó el Plan de Capacitación y su eje temático “Mujeres, Inclusión y Diversidad”, abordando la prevención y atención de violencias basadas en género y otras formas de discriminación.
- **Foro “Retos y desafíos de los riesgos laborales para la mujer trabajadora del sector público”**, en el que se socializó la Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, destacando la importancia de la prevención de violencias y discriminaciones desde una perspectiva de género y diferencial.
- **Asistencias técnicas sobre prevención de violencias de género y acoso sexual en el empleo público**, con énfasis en:
 - **Ley 2365 de 2024** (redefinición del acoso laboral, mecanismos de prevención y sanciones).
 - **Directiva Presidencial 001 de 2021** (protocolos integrales con enfoque de género).
 - Lineamientos de la Circular 100-104 de 2024 (procedimientos en comités de convivencia laboral).



Función Pública

- **Capacitación presencial certificada con la ESAP:** “Congreso: Hacia la implementación del Convenio 190 en el sector público: trabajo decente, igualdad y ambientes laborales seguros”. En el que se destacan las recomendaciones y buenas prácticas para atender esta violencia y acoso desde mecanismo diferenciados [Evento virtual - Congreso hacia la implementación del Convenio 190 en el sector público 2208225](#).
- **Intercambio de experiencias en el sector público:** “Por entornos laborales libres de violencias basadas en género y discriminaciones” [\(110\) Por entornos laborales libres de violencias basadas en género y discriminaciones - YouTube](#), donde se destacaron iniciativas de entidades públicas que han creado comités, rutas, protocolo ya atención psicosocial especializados para atender casos de violencia de género, discriminación y acoso laboral, en concordancia con la nueva normatividad. Ejemplos relevantes incluyen:

*Ministerio del Trabajo: Documento oficial. Protocolo Interno para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual del Ministerio del

Trabajo”. mintrabajo.gov.co/documents/20147/67254495/2110.pdf/535ea1eb-a8a5-9813-a00d-7bf8ed8bec9c?t=1688502830987

- *Agencia Nacional de Reincorporación: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género “Policarpa”. [Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género](#)
- *Unidad de Búsqueda de Personas Desaparecidas: Protocolo RUDA. (ubicadas en la intranet de la entidad).
- *Unidad de Restitución de Tierras: Protocolo con atención especializada psicosocial. (ubicadas en la intranet de la entidad).

Finalmente se destaca la **Guía Técnica Colombiana -GTC 406 “Guía para la construcción de protocolos para la prevención, atención y protección frente a la violencia contra las mujeres y basadas en género, el acoso laboral y el acoso sexual en el contexto laboral de las organizaciones”** Indica que se puede establecer un comité para el seguimiento a las conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género y de acoso sexual, diferente al Comité de convivencia, que da solución a los casos de acoso laboral; o bien, abordar estas situaciones en el mismo Comité de convivencia pero con consideraciones diferenciadas. **En consonancia con la Ley 1257 de 2008, deberán darse un manejo diferenciado dentro del mismo Comité que deberá garantizar el artículo 8**, es decir, no confrontación, no conciliación y denuncia de oficio. El equipo dispuesto para esta ruta debería tener sensibilidad, empatía y conocimiento frente a las presuntas situaciones.

Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Secretaría Jurídica Distrital. (2024, 28 de mayo). Ley 2356 de 2024 [Gestor Normativo Distrital – SISJUR]. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155379>
- Butler, J. (2001). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1992). Recomendación general N.º 19 sobre la violencia contra la mujer. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/recommendations>
- Connell, R. W. (2012). Masculinidades. Paidós.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México. Sentencia del 28 de noviembre de 2018. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_371_esp.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (2024, 28 de mayo). Ley 2356 de 2024. Por medio de la cual se eliminan beneficios y subrogados penales para quienes sean condenados o estén cumpliendo detención preventiva por el delito de feminicidio. Diario Oficial No. 52.770. SUIN–Juriscol. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30051677>
- Martínez, A. (2014). Violencias basadas en género: Aproximaciones conceptuales y prácticas para su abordaje integral. Universidad Nacional de Colombia.
- Organización de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). Violencia contra la mujer: Respuesta de los sistemas de salud pública. <https://www.who.int>
- Segato, R. (2010). Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Prometeo Libros.

Protocolo de Violencia Basada en Género

Versión 01
Septiembre de 2025