

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

LISTADO DE VERSIONES.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS	9
2.1. Objetivo general	9
2.2. Objetivos específicos	9
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TIPOLOGÍAS DE VIOLENCIA.....	10
3.1. Sujetos y ámbito de aplicación	10
3.2. Violencias basadas en género (VBG):.....	12
3.3. Violencias por prejuicio	13
3.4. Violencias asociadas a la discriminación.....	14
3.5. Violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación en el ámbito laboral y contractual.....	17
4. DEFINICIONES.....	21
5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES.....	34
5.1. Principios	34
5.2. Enfoques	35
6. CONDICIONES GENERALES.....	38
6.1. Medidas de prevención, protección y cuidado, reparación y no repetición de las violencias basadas en género, violencias por prejuicio y de todas las formas de discriminación	38
6.1.1. Medidas de Prevención	38
6.1.2. Medidas administrativas de protección y cuidado	41
6.1.3. Medidas administrativas para la no repetición.....	43
6.1.4. Medidas dirigidas a la institución	43
6.1.5. Medidas dirigidas a la persona presuntamente agresora.....	44
6.1.6. Medidas dirigidas al equipo de trabajo.....	45
6.2. Derechos de las partes involucradas.....	45
6.2.1. Derechos de la persona que activa la ruta.....	45
6.2.2. Derechos de la persona presuntamente agresora.....	48
6.2.3. Derechos del equipo que recibe la queja	48

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

6.3. Disposiciones generales para las rutas	49
6.3.1. Deberes de las y los superiores.....	49
6.3.2. Deber de la denuncia	50
6.3.3. Recepción de la queja	51
6.3.3.1. Equipo que recibe la queja y sus funciones	52
6.3.3.2. Recomendaciones para tener en cuenta al momento de recepción de la queja	54
6.3.3.3. Qué no hacer al momento de recepción de la queja	55
6.3.3.4. Recomendaciones en casos de violencia o acoso sexual.....	55
6.3.3.5. Recomendaciones en casos de discriminación y violencias por prejuicio	56
6.3.4. Trámite de la queja	57
6.3.4.1. ¿Qué hacer si la queja es realizada de forma anónima?	58
6.3.4.2. Información sobre rutas externas de atención.....	59
6.3.4.2.1. Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación o Línea 122.....	59
6.3.4.2.2. Línea Púrpura	61
6.3.4.2.3. Casas de Igualdad de Oportunidades.....	61
6.3.4.2.4. Ministerio del Interior	62
6.3.4.2.5. Línea Diversa	62
6.3.4.2.6. Línea Calma.....	63
6.3.4.2.7. Defensoría del Pueblo.....	63
6.3.4.2.8. Línea 155 SALVIA Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de Violencias Basadas en Género.....	64
6.3.4.2.9. Línea de emergencias 123.....	64
6.3.4.2.10. Casas de Justicia	65
7. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS OBJETO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN.....	65
7.1. Ruta de atención en caso de queja contra personas servidoras o exservidoras públicas.....	66
7.2. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas	69
7.3. Ruta de atención en caso de queja contra pasantes, judicantes o practicantes.....	72
7.4. Ruta de atención en caso de queja contra terceros cuando la persona que activa la	

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

<i>ruta está vinculada al Ministerio</i>	<i>73</i>
7.5. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención directa de la entidad y que activan la ruta en contra de personas vinculadas a la entidad.....	73
7.6. Ruta de atención para las personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.	73
7.7. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención al público en las instalaciones de la entidad y que activan la ruta en contra de personas externas a la entidad.	74
7.8. Ruta de atención en caso de recibir una queja y las víctimas son niños, niñas o adolescentes.	74
7.8.1.En los casos en los que los hechos de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación hayan sucedido en un espacio del Ministerio, de sus Unidades Administrativas Especiales o de sus grupos de trabajo.....	75
7.8.2.En los casos en que los niños, niñas o adolescentes pongan en conocimiento de contratistas o funcionarios del Ministerio que han sido víctimas de violencias basadas en género, violencias por prejuicios o discriminación en entornos externos al Ministerio.	75
7.9. Ruta de atención cuando hay una queja de acoso sexual, independientemente del tipo de relación contractual con el Ministerio.	76
8. DESARROLLO	78
9. SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	85
9.1. Tabla De Retención Documental	85
9.2. Seguimiento y Evaluación.....	86
9.2.1.Seguimiento al entendimiento y apropiación del Protocolo	86
9.2.2.Evaluación de acciones focalizadas y transformación cultural	87
9.2.3.Evaluación de procesos formativos y pedagógicos.....	87
9.2.3.1.Evaluación Basada en escenarios y casos prácticos.	87
9.2.3.2.Observaciones de conductas y micro-entornos laborales	88
9.2.3.3.Evaluaciones de 360° con enfoque diferencial.....	88
9.2.3.4.Seguimiento a compromisos de corresponsabilidad.....	88
9.2.3.5.Medición del "clima de seguridad psicológica"	89
9.3. Sistema de reporte y mejora continua	89

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"



PROCESO DE GESTIÓN HUMANA

GUÍA PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO

Página 4 de 103

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

9.4. Sistema Integrado de Información de Violencias Basadas en Género- SIVIGE.....	90
10.REFERENCIAS.....	90
11.ANEXOS.....	101

LISTADO DE VERSIONES

Versión	Fecha	Razón de la actualización
0	07/07/2023	Se crea por primera vez el documento, conforme a los lineamientos emitidos en la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 y la Circular Conjunta 001 del 31 de marzo de 2023 suscrita por la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función
1	09/10/2024	Se ajusta el documento en los siguientes términos: <ul style="list-style-type: none">• Se amplía el componente de prevención.• Se crean medidas de protección y cuidado y mecanismos de asesoramiento de rutas externas.• Se actualizan las rutas de atención y las

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

2	02/06/2026	<p>Se ajusta el documento en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se ajustó el marco normativo y jurisprudencial actualizado. • Se incluyó un enfoque de prevención y atención de las violencias por prejuicio. • Se desarrollaron los conceptos de violencias por prejuicio y discriminación racial y por discapacidad. • Se ajustó el deber de denuncia de las personas que reciben la queja. • Se agregaron dos nuevas rutas de atención: Ruta de atención en escenarios en los cuales las víctimas son niños, niñas o adolescentes y ruta de atención por hechos de acoso sexual. • Se adicionaron plazos temporales para las medidas de protección.
---	------------	---

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de Colombia, así como los tratados, pactos y declaraciones internacionales ratificados por el país, hacen parte del bloque de constitucionalidad que reconocieron la igualdad de género y la no discriminación como principios rectores del Estado Social de Derecho. En este sentido, el país ha avanzado progresivamente en el desarrollo de leyes para promover la igualdad de género, garantizar los derechos humanos de las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en toda su diversidad y la no discriminación. En concordancia, diversos documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) dan cuenta de la sostenida preocupación del Estado por la formulación e implementación de políticas públicas dirigidas a la equidad y a la superación de las violencias y discriminaciones basadas en género y por prejuicio. Entre ellos, el CONPES Social 161 de 2013 en el cual se desarrollaron los

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y el Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. El CONPES 4080 de 2022 que formalizó la Política pública de equidad de género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país que estableció la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, determinando una serie de actividades que incluyeron la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para personas servidoras públicas. Finalmente, el CONPES 4747 de 2025 por medio del cual se formuló la Política Nacional para la garantía de los derechos de la población LGTBIQ+ a través de la promoción de una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supere las discriminaciones basadas en género, en identidad y en orientación sexual, y que promueva la diversidad como fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida se priorizó el capítulo de Actores Diferenciales para el Cambio como eje transversal que debe permear todas las acciones del Estado, mediante la implementación del enfoque de género, enfoque de derechos de las mujeres, enfoque étnico, enfoque diferencial, enfoque de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, enfoque de cuidado, enfoque de paz, enfoque interseccional y enfoque territorial. Todas las entidades del orden nacional deben incorporar la transversalización de estos y desarrollar acciones directas para la superación de desigualdades. Adicionalmente, el gobierno nacional expidió la Directiva Presidencial 01 de 2023 que estableció lineamientos relacionados con el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de 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. Así como la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

La Presidencia de la República expidió la Directiva 001 de 2023 dirigida a las entidades ejecutivas del orden nacional para que expidieran un Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública. Adicionalmente, la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, expidieron la Circular Conjunta 001 de 2023 que estableció medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública. En esta circular se contemplan la definición de contenidos en el proceso de inducción y reinducción, la inclusión de los asuntos de la agenda de género y no discriminación en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la implementación de estrategias comunicacionales y acciones afirmativas que propendan por la igualdad, la conformación paritaria en los cargos de nivel directivo de la entidad, el fortalecimiento institucional en favor de la transversalización del enfoque de género y derechos de las mujeres y la promoción de la transformación cultural en cada entidad, a partir de procesos de formación y pedagogía que permitan establecer relaciones libres de violencias de género y avanzar en la erradicación del machismo, la homofobia, la transfobia, el racismo, la xenofobia y cualquier otra forma de discriminación.

En ese sentido, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes (en adelante Ministerio) expidió la Resolución 0242 del 5 de junio de 2023 por la cual ordenó la creación e implementación del Plan de Transversalización de Equidad de Género y Diversidad en el Sector Cultura, el Plan Nacional de Transversalización de Equidad de Género y Diversidad para las Artes, la Cultura y el Patrimonio y, la creación del Comité de Género y Diversidad del Sector Cultura. Desde marzo de 2024 el Grupo de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

Contratos y Convenios del Ministerio incluyó una cláusula general en los contratos de prestación de servicios disposiciones donde exhortan a los contratistas a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, y desde mayo de 2026 se actualizó la cláusula para que este exhorto incluya actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad que incorpora el presente Protocolo.

De la misma manera, se expidió la Resolución 0993 de 2024 por medio de la cual la Secretaría General adicionó funciones al Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana para recibir las quejas contra presuntos agresores, garantizar la atención integral a las víctimas de violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación, adoptar medidas administrativas para la desvinculación de pasantes, practicantes o judicantes, y articular acciones orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y el enfoque de género. Además, la Ministra expidió la Circular 009 de 2025 con el fin de adoptar medidas para el reconocimiento del nombre identitario y el goce efectivo de los derechos de las personas trans en los ámbitos laboral y contractual de la entidad. Finalmente, se expidió la circular 020 de 2025 por medio de la cual la Secretaría General actualizó los lineamientos para el trabajo en casa para proteger los derechos menstruales de las mujeres, personas menstruantes y personas con experiencias menstruales quienes pueden desarrollar sus actividades laborales por el término de dos días consecutivos al mes durante el proceso menstrual, certificada por su EPS dentro de los 15 días hábiles siguientes a la autorización de trabajo en casa.

En cumplimiento del marco normativo señalado anteriormente, y teniendo en cuenta que cualquier forma de violencia tiene efectos negativos sobre el bienestar y la productividad laboral, así como el compromiso constitucional de garantizar espacios libres de violencias, se presenta este documento como un mecanismo para la prevención, atención y adopción de medidas de prevención, protección y no repetición frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género,

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

violencias por prejuicio y otras formas de discriminación. La discriminación puede manifestarse por razones de etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones, y ocurrir en el ámbito laboral y contractual del Ministerio. Desde el Ministerio se reconoce que tales conductas vulneran la dignidad de la persona humana, deterioran el entorno laboral y contractual, y generan efectos negativos en la salud, la confianza y la autoestima de las personas vinculadas a la entidad mediante distintas modalidades de contratación. Este Protocolo se constituye como una herramienta para orientar acciones dirigidas a la construcción de una cultura institucional libre de discriminación, exclusión y sexismo, mediante la transformación de imaginarios, representaciones, símbolos, prácticas y estereotipos que sustentan y reproducen las violencias. A partir de este cambio cultural, se busca desnaturalizar las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio y cualquier práctica discriminatoria, entendidas como parte de un continuum sostenido por dinámicas culturales que justifican, perpetúan y validan la vulneración de derechos, la subordinación y la discriminación. Se sugiere que el Protocolo se actualice bianualmente teniendo en cuenta el sistema de monitoreo y evaluación y de acuerdo con desarrollos teóricos, legales o jurisprudenciales que permitan seguir avanzando en la erradicación de las violencias en los ámbitos contractuales y laborales.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Contribuir con la protección de los derechos de todas las personas, especialmente de las mujeres y personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, y promover un ambiente laboral y contractual libre de violencias y discriminación en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, mediante la adopción de lineamientos para la prevención, atención, cuidado y erradicación de todas las formas de violencia basadas en género, por prejuicio y discriminación.

2.2. Objetivos específicos

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- Emitir lineamientos a las dependencias de la entidad encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contempladas en el presente protocolo.
- Implementar en la entidad, todas sus dependencias, direcciones, grupos y unidades administrativas las rutas necesarias para garantizar la atención integral y la protección de los derechos de las personas sujetas del presente Protocolo.
- Avanzar en la transformación de la cultura organizacional del Ministerio, mediante la revisión crítica de imaginarios, representaciones, estereotipos y prácticas sexistas, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas, racistas, promoviendo el reconocimiento y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres, las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio, y las distintas formas de discriminación en los ámbitos laboral y contractual.
- Promover entre las personas vinculadas a la entidad la apropiación de nuevas narrativas antipatriarcales, antirracistas y no sexistas, mediante el fortalecimiento de una conciencia de equidad y una actitud de respeto por los derechos fundamentales de las mujeres y otros sujetos de especial protección constitucional. Con ello se busca contribuir a la eliminación de las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio y otras formas de discriminación razones de etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones.
- Desarrollar acciones orientadas a prevenir, atender y erradicar cualquier forma de violencia basada en género, violencia por prejuicio, o discriminación por razones de etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual u otras condiciones. Estas acciones podrán ser de carácter pedagógico, artístico o de otra naturaleza que contribuya al cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TIPOLOGÍAS DE VIOLENCIA

3.1. Sujetos y ámbito de aplicación

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

El presente protocolo establece los lineamientos, medidas de prevención, atención, protección, seguimiento y no repetición frente a las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio y las diferentes formas de discriminación que puedan presentarse en el ámbito laboral y contractual del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

Su aplicación inicia con la identificación, reporte o conocimiento de presuntos hechos de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación, y finaliza con la implementación de las acciones institucionales correspondientes, el seguimiento de las medidas adoptadas y el cierre de la actuación, de conformidad con las rutas de atención establecidas en este protocolo.

Aplica a las personas servidoras y exservidoras públicas, contratistas, pasantes, judicantes, practicantes, personas vinculadas mediante mecanismos de tercerización laboral, así como a la ciudadanía y grupos de valor que interactúan con la entidad o reciben sus servicios, cuando los hechos ocurran en el ejercicio de funciones, obligaciones contractuales, actividades institucionales, espacios físicos o virtuales relacionados con el Ministerio.

Así mismo, el presente Protocolo aplica a las personas destinatarias cuando, en el ejercicio de sus funciones o en el cumplimiento de sus obligaciones, se encuentren en los siguientes escenarios:

- a. En todas las sedes, instalaciones, bienes o lugares de la entidad, incluidos los espacios públicos o privados que constituyan un lugar de trabajo¹.
- b. Durante las comisiones, desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c. En los espacios destinados al descanso, la alimentación o el uso de instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios².
- d. En el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en los espacios de interacción digital, y en general, en el desarrollo de actividades virtuales relacionadas con el ejercicio del cargo o con las obligaciones contractuales.

¹ Art. 3, inciso a de la Convención 190 de la OIT.

² Art. 3, inciso b de la Convención 190 de la OIT.

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- e. Durante los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios de transporte utilizados para tal fin³.

3.2. Violencias basadas en género (VBG):

Se entiende por violencias basadas en género cualquier acto, conducta u omisión, incluida la amenaza de violencia contra alguien, dirigida contra una persona por razón de su sexo asignado al nacer, su identidad o expresión de género o su orientación sexual. Estas violencias se fundamentan en relaciones históricas de desigualdad y discriminación, y pueden verse agravadas por la intersección con otras condiciones o identidades, como la etnia, la clase social, la orientación sexual, entre otras. Las VBG pueden ocasionar la muerte o generar daño físico, sexual, psicológico o económico, y pueden ocurrir tanto en el ámbito público como en el privado.

Estas violencias buscan, de manera explícita o implícita, reafirmar el sistema sexo-género (Rubin, 1986, citado en Ministerio de Educación Nacional, 2022), entendido como el conjunto de normas y expectativas que configuran el deber ser de las personas en relación con su identidad, su sexualidad y sus relaciones con otras personas y con las instituciones sociales. Este sistema, a su vez, se sustenta en jerarquías que históricamente han otorgado mayor valor a aquello asociado con lo masculino sobre lo femenino.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señaló que las VBG comprenden todo acto que tenga como resultado o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en el privado. En ese sentido, la violencia y el acoso que, dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, incluido el acoso sexual, constituyen manifestaciones de las VBG y afectan de manera desproporcionada a determinados grupos poblacionales.

La violencia contra las mujeres es una forma de VBG que, de acuerdo con la Ley 1257 de 2008, se definen como "cualquier acción u omisión, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o

³ Art. 3, inciso f de la Convención 190 de la OIT.

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en el privado” (esto se amplía en el apartado 10.1 Definiciones). Es importante reconocer que, si bien estas violencias afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas, también pueden afectar a los hombres en razón de su género.

3.3. Violencias por prejuicio

La violencia por prejuicio es una categoría de análisis socio-jurídica que permite comprender las violencias ejercidas contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas (reales o percibidas), en particular personas LGBTIQ+. Esta categoría permite analizar dichas violencias en relación con su contexto social, los impactos en las trayectorias de vida de las víctimas y las formas en que son abordadas por las instituciones encargadas de su atención (Caribe Afirmativo, 2022).

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) señaló que la violencia por prejuicio debe entenderse como un fenómeno social y no como un hecho aislado. En ese sentido, los crímenes motivados por prejuicio constituyen racionalizaciones o justificaciones de reacciones negativas frente a orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género no normativas, y suelen producir un impacto simbólico que trasciende a la víctima directa, al enviar un mensaje de exclusión o intimidación contra toda la comunidad a la que pertenece (CIDH, 2015, citado en Ministerio de Igualdad y Equidad, 2024).

Las violencias por prejuicio contra personas LGBTIQ+ deben comprenderse, en el marco del CONPES 4147, como aquellas conductas, acciones u omisiones motivadas por valoraciones sociales negativas hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, que buscan castigar, corregir, excluir o disciplinar a quienes las encarnan. Estas violencias no se explican únicamente por conflictos interpersonales, sino por estructuras históricas de discriminación sustentadas en representaciones sociales, narrativas e imaginarios que jerarquizan la heterosexualidad y las identidades cisgénero como norma. En este sentido, el prejuicio opera como móvil determinante de la conducta violenta, al atribuir a la víctima una condición considerada socialmente indeseable o desviada.

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

De acuerdo con el diagnóstico del CONPES 4147 las violencias por prejuicio constituyen una expresión específica de violencia estructural que amenaza la vida, la integridad, la seguridad y la dignidad de la población LGBTIQ+, y que se materializa de manera diferenciada e interseccional en los ámbitos familiar, laboral, educativo, institucional y comunitario. Estas violencias pueden manifestarse en formas físicas, psicológicas, sexuales, simbólicas, económicas o institucionales, así como en prácticas de hostigamiento, exclusión o negación de derechos, cuya finalidad implícita o explícita es reafirmar órdenes sociales basados en la cisheteronormatividad. El prejuicio, por tanto, no solo motiva la agresión, sino que legitima socialmente su reproducción y dificulta el acceso efectivo a la justicia y a mecanismos de protección.

En el ámbito de aplicación del presente Protocolo, entender las violencias por prejuicio como acciones desarrolladas por razones asociadas a las orientaciones sexuales e identidades de género diversas implica reconocer que su abordaje requiere un enfoque diferencial e interseccional, coherente con los lineamientos del CONPES 4147. Esto supone identificar el componente motivacional basado en prejuicio, activar medidas de prevención y atención que contemplen la especificidad del riesgo al que se enfrenta la población LGBTIQ+, y adoptar acciones institucionales orientadas a transformar las representaciones discriminatorias que las sustentan. De esta manera, el Protocolo no solo atiende hechos individuales, sino que contribuye a desmantelar las condiciones estructurales que reproducen la violencia por prejuicio y limitan el goce efectivo de derechos.

3.4. Violencias asociadas a la discriminación

La discriminación tiene lugar cuando una persona recibe un trato perjudicial por una distinción injustificada que se establece en las políticas, en las leyes o en los tratos aplicados. La discriminación se puede ejercer sobre una persona o grupos poblaciones por razón de etnia, nacionalidad, clase, religión, creencias, sexo, género, lengua, orientación sexual, identidad de género, estado de salud, edad, entre otras. Un trato perjudicial implica no poder ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, quedar en una situación peor o vulnerable a la que estaba antes del incidente o trato discriminatorio o que la persona víctima se quede sin una mejora o beneficio al que hubiera accedido en caso de que el incidente no hubiera ocurrido.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

En Colombia se entiende por acto de discriminación toda conducta, actitud o trato que, de manera consciente o inconsciente, tenga como efecto anular, limitar o desconocer los derechos de una persona o grupo, generalmente, basada en prejuicios o preconcepciones sociales o personales. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los actos discriminatorios se caracterizan por: (i) no depender de la intención de quien realiza la conducta, pues se configuran por sus efectos; (ii) implicar acciones o prácticas que generan daño o afectación a la persona, que pueda ser simbólica, física, psicológica, emocional o económica; y (iii) estar relacionados con los denominados criterios sospechosos de discriminación como el sexo, la orientación sexual, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros, de conformidad con el artículo 13 de la Constitución (Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa). Asimismo, el Código Penal Colombiano tipificó como acto de discriminación cualquier acción que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su etnia, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad u otras razones discriminatorias.

Por medio del artículo 4 de la Ley 1752 de 2015 se incluyó el hostigamiento como un acto de discriminación en el Código Penal Colombiano, artículo 134B, el cual se entiende como promover o instigar actos, conductas o comportamientos orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Adicionalmente, este tipo penal tiene circunstancias de agravación punitiva cuando la conducta de hostigamiento: (i) se ejecute en el espacio público, establecimiento público o lugar abierto al público, (ii) la conducta se ejecute a través de la utilización de medios de comunicación de difusión masiva, (iii) la conducta la realice una persona servidora pública, (iv) la conducta se efectúe por causa o con ocasión de la prestación de un servicio público, (v) la conducta se dirija contra niños, niñas o adolescentes, personas de la tercera edad o adultos mayores, (vi) o la conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales.

En particular, la discriminación étnica o racial, de acuerdo con Amnistía Internacional, se utiliza como justificación para negar a una persona o grupo de personas la totalidad de sus derechos humanos e incluso generar atrocidades a gran escala como en el genocidio en Ruanda en

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

1994. En Colombia, la Comisión de la Verdad (2020) reconoció que durante el conflicto armado el racismo estructural instalado desde la colonización y perpetuado en la configuración de nuestro Estado nación intensificó la violencia con el pueblo negro, afrocolombiano, raizal y palenquero. La Comisión documentó que en aquellos municipios donde hay una alta densidad de población afrocolombiana predominan los altos niveles de pobreza extrema y precariedad en infraestructura y servicios que, sumado a otros factores de precariedad, fueron factores que permitieron la agudización del conflicto en sus comunidades (para más información sobre los tipos de violencia asociadas al racismo revisar el apartado de 4. Definiciones).

En ese escenario resulta fundamental utilizar un enfoque interseccional que permita entender la simultaneidad con la que operan los sistemas de opresión (patriarcado, racismo, heterosexismo, rangos etarios, lugar de nacimiento etc.) los cuales generan barreras en el acceso y garantías de derechos. La Guía para el abordaje pedagógico de los derechos de las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas de USAID y la OIM plantea la importancia de este enfoque al entender cómo operan los sistemas de opresión sobre personas y comunidades. Utilizar este enfoque permite entender que las violencias basadas en género, por la simultaneidad de los sistemas de opresión, operan de manera diferenciada por ser mujer, ser mujer negra, ser mujer indígena, ser mujer lesbiana empobrecida y afrodescendiente, ser mujer trans empobrecida e indígena. Utilizar un enfoque interseccional permite ver cómo las VBG también involucran lo institucional y lo obstétrico ya que de manera directa afecta a las mujeres indígenas y negras/afrocolombianas al deslegitimar sus prácticas de autocuidado, cosificar sus cuerpos y satanizar las prácticas ancestrales como la partería, esto desestima la atención a denuncias de manera idónea y genera procesos de revictimización.

Tener en cuenta esta simultaneidad con la que operan los sistemas de opresión que afectan a las identidades sociales solapadas o intersecadas implica entender cómo afectan de manera diferenciada a quienes viven con discapacidad. Una de cada diez personas en el mundo vive con discapacidad y en muchas sociedades estas personas se enfrentan al estigma, al ostracismo y a que las traten con pena o miedo, de acuerdo con Amnistía Internacional. El capacitismo es un concepto que alude a la desvalorización de las personas con discapacidad por el hecho de desviarse de ciertas normas corporales o mentales socialmente

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

establecidas. El capacitismo, como sistema de opresión, impone un único modo aceptable de funcionar y construye al otro (personas con discapacidad) como seres “anormales” o “cuasi-humanas”, por fuera del parámetro de la humanidad, y sobre esta división conceptual se clasifican y jerarquizan los cuerpos. Las políticas, las leyes, las instituciones educativas y las laborales se construyen en torno a los cuerpos “normales” y bajo la suposición de que todos se ven y funcionan de manera normativa, no obstante, cuando un cuerpo no se ajusta a estos estándares enfrentan barreras de acceso, falta de reconocimiento y negación de oportunidades⁴. De acuerdo con Amnistía Internacional las mujeres con discapacidad son más susceptibles de sufrir abusos físicos y sexuales que las mujeres sin discapacidad.

Además, las mujeres, las niñas y las adolescentes con discapacidad al acercarse a las entidades públicas que buscan proteger sus derechos se encuentran con que no son vistas como víctimas o testigos creíbles en los sistemas de justicia. Esto está ligado a prejuicios sobre las mujeres con discapacidad donde se las ve de manera infantilizante, sumisas o tímidas que no se ajustan a los estereotipos de víctima. Estas visiones capacitistas se filtran a lo largo de los procesos de justicia y tiene impactos negativos en su acceso a la misma. Una forma en la que se intersecan los sistemas de opresión como el sexismo y el capacitismo es en la negación de la maternidad para las mujeres con discapacidad quienes son percibidas como asexuales, dependientes y receptoras de cuidados y por tanto incapacitadas para cuidar niños y niñas, mientras que a quienes se les asume como sexualmente activas corren el riesgo de ser esterilizadas, resultando en una falta de autonomía y libre determinación sobre sus derechos sexuales y reproductivos⁵.

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

3.5. Violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación en el ámbito laboral y contractual

⁴ Alfredo Caicedo, 2025, Discapacidad y capacitismo: fundamentos filosóficos y conceptuales <https://www.alfredocalcedo.net/post/capacitismo-fundamentos>

⁵ Álvarez Ramírez, 2023, El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad en <https://www.consaldmental.org/publicaciones/Capacitismo-estructura-exclusion-discapacidad.pdf>

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Las siguientes conductas son ejemplos que pueden constituir violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación en el ámbito laboral, por lo tanto, las personas sujetas del presente protocolo deben abstenerse de incurrir en ellas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o el acercamiento físico innecesario con connotación sexual.
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Demandas o solicitudes de favores sexuales, vinculadas o no, de manera directa o indirecta, a la trayectoria profesional o al contrato laboral, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo o garantizar la conservación del empleo o contrato.
- d. Envío de mensajes, imágenes o contenidos de carácter sexual sin que hayan sido solicitados ni consentidos; así como solicitudes de envío de fotos o videos de carácter sexual, y las insinuaciones de carácter sexual o íntimo no consentidas, realizadas de manera presencial o virtual.
- e. Difusión de rumores o de información privada de naturaleza sexual sobre las personas.
- f. No reconocer el nombre identitario de las personas y la negativa a emplear los pronombres que corresponden a su identidad de género.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes de doble sentido sexual, o aquellos que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o relacionados con el aspecto físico de las personas.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas o sexuales, así como ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas no consentidas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual de las personas.
- j. Obligar a una persona a realizar actividades ajenas a sus funciones, o aplicar medidas disciplinarias en su contra, como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. La exposición de partes genitales de manera directa, a través de videos, mensajes digitales o fotografías sin el consentimiento de la persona que lo recibe.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados para su privacidad, como baños o vestuarios.
- m. Amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o la contratación,

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

- la obtención de beneficios laborales o contractuales, o la conservación del empleo o del contrato, a la aceptación de favores de contenido sexual.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos con connotación sexual, no consentidos, que generan incomodidad en la persona que los recibe.
 - o. Bromas o comentarios burlescos sobre la labor de una persona por razón de su género, orientación sexual, etnicidad o capacidades.
 - p. Subestimación de la capacidad profesional o del rendimiento laboral de una persona por razón de género, su orientación sexual, etnicidad o capacidades.
 - q. Asignación de tareas con base en el género, orientación sexual, etnicidad o capacidades de la persona y no en sus capacidades o competencias profesionales.
 - r. Imposición del uso de uniformes hipersexualizados.
 - s. Elaboración de montajes, con o sin ayuda de la inteligencia artificial, o la toma de fotografías, vídeos o audios con contenido sexual de una persona, sin su consentimiento.
 - t. Insinuaciones inapropiadas de carácter sexual realizadas durante los viajes o eventos de trabajo, aprovechando contextos externos al lugar habitual de trabajo.
 - u. Conductas reiteradas de discriminación o menosprecio hacia la orientación sexual, la identidad, la expresión de género, la etnicidad o discapacidades.
 - v. Negación de ascensos, formación o beneficios laborales motivada por prejuicios relacionados con la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, la etnicidad o la discapacidad.
 - w. Exclusión sistemática de personas LGBTIQ+, negras, indígenas o con discapacidad de comités, delegaciones, espacios de toma de decisiones o actividades oficiales.
 - x. Validación o reconocimiento preferente de las ideas y aportes de personas hetero cisgénero, blanco mestizas sin discapacidad acompañado de la desestimación sistemática de las propuestas realizadas por personas LGBTIQ+, negras, indígenas o con discapacidad.
 - y. Burlas, chistes, apodosos o comentarios sobre la orientación sexual, la identidad o la expresión de género (real o percibida), la etnicidad o la discapacidad incluso cuando se presenten como expresiones disfrazadas de "humor".
 - z. Formulación de preguntas invasivas sobre la vida privada o el cuerpo de las personas, tales como cuestionamientos sobre su identidad o trayectoria personal (por ejemplo: "¿y tú qué eras antes?", "¿quién

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- es el hombre y quién la mujer?”).
- aa. Comentarios moralistas o de carácter religioso que cuestionen la legitimidad o el reconocimiento de las identidades o experiencias de vida de personas LGBTIQ+.
 - bb. Suposición generalizada de que todas las personas son heterosexuales y cisgénero en espacios institucionales, tales como charlas, capacitaciones o actividades laborales o contractuales.
 - cc. Registro inadecuado o ausencia de registro de incidentes de violencia o discriminación por orientación sexual o identidad de género, pertenencia étnica o discapacidad lo que contribuye a la invisibilización del problema.
 - dd. Desestimación de denuncias o tratamiento de las quejas como “conflictos personales”, sin reconocer su dimensión discriminatoria.
 - ee. Hipermasculinización de los hombres afrodescendientes a través de la imposición de estereotipos que los asocian con la fuerza física, la rudeza y la heterosexualidad obligatoria, lo que limita o niega la expresión de identidades y manifestaciones de género diversas.
 - ff. Hipersexualización de las mujeres afrodescendientes, como la asignación de roles sexuales y erotización constante de sus cuerpos, lo que puede derivar en presiones para participar en actividades o espacios en función de su “presencia física” o apariencia, más que por sus capacidades o perfil profesional.
 - gg. Invisibilización de las personas afro o indígenas LGBTIQ+ en políticas públicas, programas e iniciativas institucionales, lo que impide el reconocimiento específico de sus necesidades, experiencias y vulnerabilidades.
 - hh. Sostener imágenes irreales y estereotipadas de las mujeres con discapacidad sometidas a una mayor infantilización que dificulta que puedan ser concebidas como posibles víctimas de violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación.
 - ii. Dañar o manipular intencionalmente los productos de apoyo utilizados por personas con discapacidad (como sillas de ruedas o audífonos) para generar dependencia o miedo.
 - jj. Imposición de prejuicios sobre las mujeres con discapacidad que las considera “asexuadas” y las pone en un riesgo significativamente mayor de sufrir insinuaciones sexuales y abusos. Estos prejuicios llevan a los agresores a creer que las denuncias no serán tomadas en serio o serán desestimadas.

Nota: La Corte Constitucional, en la sentencia SU-67 de 2023, reconoció que las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

enfrentan conductas de acoso laboral y discriminación por su orientación sexual o identidad de género diversa, siempre que dichas conductas sean reiteradas y públicas.

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

4. DEFINICIONES

Abuso emocional sutil (gaslighting): se presenta este tipo de violencia cuando un agresor contradice, generalmente, a una mujer, incidiendo en su criterio hasta el punto de hacerla cuestionar su propia experiencia o percepción de determinados asuntos. Se emplean métodos de manipulación, dominación y persuasión que muchas veces incluso ponen en tela de juicio el raciocinio o el criterio de la mujer.

Acciones afirmativas: conjunto de políticas y programas que buscan aumentar la representación y la participación de grupos históricamente discriminados, como mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad, y otros. Estas acciones pueden incluir cuotas, programas de becas, reclutamiento proactivo, y otros mecanismos que aseguren una representación equitativa. Las acciones afirmativas no solo se enfocan en corregir desigualdades presentes, sino también en crear un ambiente más inclusivo y equitativo a largo plazo. Por ejemplo, la implementación de programas de becas específicas para estudiantes de comunidades indígenas en universidades.

Acoso laboral: hace referencia a “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” (Ley 1010 de 2006, artículo 2.). Si usted es persona funcionaria y considera que está siendo víctima de acoso laboral, envíe su queja al correo.

Acoso sexual: de acuerdo con el Código Penal, incurre en acoso sexual quien, “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Código Penal, artículo 210A). En el marco del presente Protocolo, también se entiende como acoso sexual cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida que tenga como finalidad perseguir, hostigar o incomodar a otra persona, y que se produzca en contextos donde existan relaciones de poder, ya sean verticales u horizontales, asociadas, entre otras, a la edad, el género, la orientación sexual, o la posición económica, social o laboral (Ley 2365 de 2024). El acoso sexual puede manifestarse mediante comportamientos intimidatorios o de presión, destinados a asustar, amedrentar, coaccionar o intimidar a la víctima. Entre otras conductas, puede incluir comentarios insinuaciones de carácter sexual, solicitudes o propuestas no deseadas, tocamientos, o cualquier otra acción que genere un ambiente hostil, ofensivo o intimidante en el entorno laboral o educativo. **El acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral**, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales. **Una sola acción** es suficiente para que se configure la conducta disciplinaria de acoso sexual. En los casos de acoso sexual NO se debe acudir al Comité de Convivencia Laboral, por cuanto **no es una conducta susceptible de conciliación** (Ley 2365 de 2024 y Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación). El numeral 7.9 aborda específicamente la ruta de atención en el Ministerio cuando se recibe una queja por acoso sexual, independientemente del tipo de relación contractual, la queja debe ser remitida a la Procuraduría General de la Nación ya que es el Ministerio Público quien tiene la competencia exclusiva para investigar y sancionar estos casos.

Acoso virtual o ciber acoso: hostigamiento que se crea o distribuye por medios digitales, redes sociales, medios virtuales, incluyendo el uso de las herramientas de inteligencia artificial con el fin de humillar o maltratar a otra persona y que puede manifestarse por medio de mensajes degradantes, correos electrónicos, publicación o creación de fotos o imágenes reales o editadas por medio de la inteligencia artificial, burlas, insultos, chismes ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona, entre otros.

Acoso: acciones físicas o psicológicas que tienen la pretensión de hacer daño y son repetidas en el tiempo, dirigidas a una persona, generando sensación de exclusión y soledad en quien lo sufre. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

personas.

Apropiación de ideas (bropiating): se configura cuando una idea o propuesta expuesta por una mujer es invalidada y/o no se tiene en consideración y posteriormente cuando se aborda por un hombre o este se apropia de la misma, quienes conforman el equipo la consideran importante y la validan.

Autocuidado: conjunto de prácticas que mantienen, mejoran y preservan el propio bienestar, colectivo y territorial, exige crear condiciones materiales y simbólicas para su despliegue.

Brechas de género: es una herramienta conceptual que permite comparar la diferencia en acceso, participación y control de recursos servicios u oportunidades entre hombres y mujeres con respecto a un mismo indicador.

Capacitismo (ableism): hace referencia a un sistema de opresión que fue develado en un contexto político de reclamación de igualdad de derechos por parte de las personas con discapacidad, cuyos cuerpos han sido considerados como deficientes. El capacitismo "es un sistema de relaciones causales sobre el orden de la vida que produce procesos y sistemas de titularidad y exclusión [...] El capacitismo instituye la cosificación y clasificación de las poblaciones. Los sistemas capacitistas implican la diferenciación, clasificación, negación, cosificación y priorización de la vida sensible". Este sistema de opresión se basa en unas ideas acerca de la humanización y deshumanización, donde la humillación juega un papel sustantivo⁶.

Cisgénero: término que describe a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

Conducta persistente: conducta permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo, sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto.

⁶ Campbell 2017 en Álvarez Ramírez 2023, El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad en <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Capacitismo-estructura-exclusion-discapacidad.pdf>

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Consentimiento: es una declaración de voluntad expresa y libre de interferencias que hace una persona con pleno conocimiento y conciencia. Para que el consentimiento sea válido debe estar libre de error, fuerza y dolo. En los contextos de violencia basada en género debe interpretarse como un atributo de la libertad sexual y, por lo tanto, como un derecho protegido jurídicamente. El consentimiento forma parte de los derechos sexuales, toda vez que involucra la integridad corporal, el control sobre el propio cuerpo, la autodeterminación y el placer sexual. Este se puede traducir en la práctica como el derecho a negarse a sostener una relación sexual o sostener cualquier tipo de interacción con cargas o connotaciones sexuales (abarcando desde insinuaciones cargadas sexualmente hasta la copulación). La Corte Suprema de Justicia ha señalado que existen causales que vician el consentimiento, principalmente cuando hablamos de personas en estado de inconsciencia, que padezcan trastorno mental, que estén en incapacidad de resistir o se les haya puesto en incapacidad de resistir, que se encuentren en condiciones de inferioridad psíquica, o sedación química que les impida comprender la relación sexual o dar su consentimiento.

Cuidado comunitario: actividades de cuidado basadas en relaciones comunitarias. Pueden ser derivadas de prácticas culturales propias de pueblos y comunidades tanto en el ámbito urbano como rural, y son realizadas por personas, comunidades, pueblos, colectivos u organizaciones de economía solidaria que desarrollan actividades de forma recíproca y complementaria con la vida en interdependencia, humana y no humana, presente en los territorios. Por ejemplo (i) cuidado de niños, niñas y adolescentes; (ii) cuidado o apoyo de personas mayores; (iii) cuidado, apoyo o asistencia a personas con discapacidad; (iv) cuidado a personas gestantes, y atención antes, durante y después del parto (partería); (v) preparación y suministro de alimentos a la comunidad (ollas, comedores o restaurantes comunitarios, huertas comunitarias, entre otras); (vi) apoyo en otras actividades como tareas escolares, eventos culturales o recreativos para la comunidad; (vii) cuidado del territorio, cuidado del agua, reforestación, limpieza de los ríos y quebradas, minga comunitaria para arreglos del entorno, entre otros; (viii) cultivo y cosecha de productos agrícolas, pecuarios y pesqueros para la comunidad y; (ix) prácticas como el trueque, minga, mano cambiada, bailes, tejidos, danzas tradicionales, prácticas espirituales asociadas a la naturaleza y al cuidado del territorio. Pueden ser actividades no remuneradas o remuneradas sin ánimo de lucro.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Discriminación: es un comportamiento social que implica un trato desigual hacia una persona o colectividad basado en la pertenencia étnica, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la condición física o mental y la orientación sexual, etc. Según la Ley 1482 de 2011, se entiende por discriminación cualquier acción que impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo (asignado al nacer) u orientación sexual (art. 134A). Se deriva del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades.

Diversidad sexual y de género: comprende las múltiples posibilidades que tienen las personas de asumir y expresar su identidad de género y su orientación sexual. Implica el reconocimiento de la existencia de variadas formas de masculinidades, feminidades y de vivencias fuera de este binario; así como de la existencia de personas que expresan su sexualidad e identidad de manera fluida, e incluso, que construyen nuevas formas de vivir el género y la sexualidad.

Equidad de género: proceso de distribución justa de los recursos y del poder social entre personas según su género, identidad y expresión de género, considerando sus necesidades específicas. Este tratamiento puede ser igual o diferenciado, pero debe ser equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Proceso de distribución justa de los recursos y del poder social entre personas según su género, identidad y expresión de género, considerando sus necesidades específicas. Este tratamiento puede ser igual o diferenciado, pero debe ser equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos de género: conjunto de creencias, imágenes y actitudes sobre las características y roles que se atribuyen a las personas según su género y que la sociedad asume como naturales.

Explicación paternalista (mansplaining): principalmente se da en contextos colectivos –sin significar esto que no pueda darse en conversaciones entre las partes–, en las que un hombre interrumpe a una mujer con el propósito de explicarle, corregir y/o precisar la información que ella está transmitiendo. Esto se origina por creer que ella tiene

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

menos conocimiento, experticia y/o capacidad que él, por el hecho de ser mujer, incluso desconociendo su experiencia y conocimiento en el tema.

Feminicidio: se refiere a la conducta de causar la muerte a una mujer por su condición de ser mujer o por motivos relacionados con su identidad de género. También se configura feminicidio cuando concurren o han antecedido alguna de las siguientes circunstancias: (i) tener o haber tenido una relación familiar, íntima o de convivencia con la víctima, o vínculos de amistad, compañerismo o trabajo, y haber ejercido previamente un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial contra ella; (ii) 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; (iii) cometer el delito aprovechando relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresadas en jerarquías personales, económicas, sexuales, militares, políticas o socioculturales; (iv) cometer el delito con el propósito de generar terror o humillación contra quien se considere enemigo; (v) que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en los ámbitos doméstico, familiar, laboral o escolar por parte de la persona presuntamente agresora en contra de la víctima, o de violencia de género ejercida por el autor contra ella, independientemente, de que tales hechos hayan sido denunciados o no; (vi) que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que haya sido el tiempo previo a su muerte.

Género: conjunto de características sociales, culturales y psicológicas que una sociedad asigna a las personas basándose en su sexo asignado al nacer, como la construcción cultural de la diferencia sexual.

Heteronormatividad: se asume que la heterosexualidad es la única orientación sexual normal y preferida, lo que contribuye a la marginación de otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Identidad de género: se refiere a la vivencia interna del género tal como cada persona la siente profunda y autónomamente, la cual podría corresponder, o no, con el sexo asignado al nacer. Esto incluye la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida); aspectos relacionados con expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales; así como la manera de relacionarse y de buscar que

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

su vivencia sea reconocida y respetada por las demás personas (Conpes 4147 de 2025).

Igualdad de Género: estado en el cual el acceso a derechos y oportunidades no está afectado por el género.

Interrupción innecesaria (manterrupting): esto ocurre cuando un hombre interrumpe de forma abrupta a una mujer con el propósito de contar su versión, introducir un nuevo tema, llevar la discusión hacia otro camino por considerar que su visión, historia o relato es más importante.

Interseccionalidad: concepto que analiza cómo las diferentes formas de discriminación (por género, pertenencia étnica, clase, orientación sexual, etc.) se interrelacionan, afectan y oprimen poblaciones enteras y sujetos.

Intersex: término que describe a las personas nacidas con características sexuales físicas que no encajan en las definiciones típicas de masculino o femenino.

Intervención con perspectiva de género: estrategias y acciones que consideran las diferencias de género para promover la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Masculinidades corresponsables: promueve la mirada de las masculinidades corresponsables y no violentas, comprendiendo a los hombres como sujetos de género, que se construyen social y simbólicamente en el contexto de nuestra cultura.

Misandria: odio, aversión o prejuicio hacia los hombres.

Misoginia: odio, aversión o prejuicio hacia las mujeres.

Orientación sexual: atracción emocional, romántica o sexual hacia otras personas, que puede ser hacia el sexo opuesto, el mismo sexo, ambos sexos, o ningún sexo.

Persona cisgénero: este término describe a la persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Se utiliza junto a un sustantivo como hombre o mujer cisgénero. Una persona cisgénero puede tener cualquier orientación sexual, expresión de género o características sexuales innatas.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Persona de género fluido: son aquellas personas cuya identidad de género transita continuamente entre las categorías de mujer y hombre, sin ubicarse de forma permanente en alguna de estas dos, pero tampoco por fuera de ellas (Conpes 4147 de 2025).

Persona no binarie: son aquellas que, independientemente de su asignación de sexo al nacer, no se identifican con las categorías de hombre o mujer. La identidad no binaria se aleja del sistema mayoritario de sexo-género al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas de lo masculino y lo femenino (de las que la cultura señala que solo se puede pertenecer a la una o a la otra, o sobre las que no suele considerarse terceras opciones). Como ya lo ha reconocido la Corte Constitucional, las personas no binarias no se encuentran representadas en sus vivencias por ninguna de las categorías de género existentes en dicho sistema (Sentencia T-033 de 2022).

Persona presuntamente agresora: persona señalada de presuntamente haber cometido un acto de discriminación, violencia basada en género o por prejuicio.

Persona que activa la ruta: persona que manifiesta haber sufrido o atestiguado la discriminación o violencia basada en género. Puede ser determinada o anónima.

Persona trans: son aquellas que no se identifican con el sexo que les fue asignado al nacer, sino con un género distinto al que socialmente se asocia al sexo que les había sido asignado. Dentro de esta categoría se reconoce a los hombres trans - personas transmasculinas, mujeres trans - personas transfemeninas, travestis, personas no binarias, personas de género fluido, entre otras. En esta variable es importante considerar que las personas trans son heterogéneas y que sus formas de expresar su identidad son múltiples. No se puede exigir a una persona trans que se adecue a las expectativas sociales en cuanto a la forma de escoger su nombre y pronombres, modificar la apariencia y/o función de su cuerpo, llevar una vestimenta específica o hacer uso de ciertos modales. No se recomienda utilizar la división de términos transexual/transgénero, ya que se trata de una categoría de índole médica que clasifica los tránsitos de las personas dependiendo de si han accedido a tratamientos médicos de afirmación de género, lo que puede ser patologizante y jerarquizante de las identidades trans. Por lo anterior se recomienda el término sombrilla "trans" para abarcar todas las posibilidades identitarias no cisgénero

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

(Conpes 4147 de 2025).

Perspectiva de género: enfoque que considera cómo los roles de género y las relaciones de poder afectan a las personas y sus experiencias, y busca promover la igualdad de género.

Postura expansiva de los hombres (manspreading): se configura cuando un hombre se sienta de tal forma que ocupa un espacio mayor al que le corresponde e incluso quita espacio físico a las mujeres, sin importar si genera incomodidad, molestia y/o le reduce el espacio a los demás.

Racismo aversivo: forma sutil de racismo que suele manifestarse en personas que, de manera explícita, se declaran en contra del racismo y a los comportamientos racistas. Aunque estas personas puedan expresar apoyo a la igualdad de derechos y al respeto por la diversidad cultural, mantienen actitudes o comportamientos discriminatorios que se expresan mediante distanciamiento social, la falta de empatía, la frialdad en el trato o la evasión hacia personas pertenecientes a determinados grupos raciales o étnicos.

Racismo biológico: forma de racismo que sostiene que existen diferencias biológicas entre las "razas" humanas que determinan jerarquías naturales entre ellas. Desde esta perspectiva, se considera que algunos grupos raciales son superiores a otros y que la presencia o mezcla con otros grupos puede "degenerar" o afectar negativamente la raza que se considera dominante. Las justificaciones provenientes del racismo biológico han servido históricamente para justificar la exclusión, la segregación e incluso la eliminación de determinados grupos. Un ejemplo extremo de esta ideología fue el promovido por el régimen nazi en las décadas de 1930 y 1940 que defendía la supuesta superioridad de la llamada "raza aria".

Racismo etnocentrista: forma de racismo basada en la creencia de que la cultura, valores y formas de vida del propio grupo étnico al que pertenece son superiores a las de los otros. Desde esta perspectiva, los grupos culturalmente diferentes son percibidos como una amenaza para la identidad o la cohesión social. En consecuencia, se promueve la idea de que las personas pertenecientes a otros grupos étnicos deben adaptarse o someterse a las normas del grupo predominante, rechazando o desvalorizando sus costumbres, creencias, comportamientos, religiones,

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

lenguas o prácticas culturales.

Racismo simbólico: forma de racismo que reconoce formalmente la igualdad de derechos, pero mantiene actitudes negativas hacia determinados grupos raciales o étnicos cuando se percibe que sus demandas afectan el orden social o los valores predominantes. Se expresa en la aceptación limitada de la diversidad, por ejemplo, al considerar que cada grupo puede mantener sus costumbres o formas de vida siempre que estas permanezcan restringidas a espacios específicos. Estas actitudes pueden reproducir formas de segregación cultural y distanciamiento entre grupos sociales.

Racismo: es una herencia histórica del pasado colonial y esclavista y un componente estructural de las sociedades latinoamericanas y caribeñas hasta nuestros días. Es un factor central para la producción, reproducción y persistencia de las desigualdades socioeconómicas y políticas, así como en lo referente al acceso a las oportunidades, a los recursos y activos productivos, al poder, a la garantía de los derechos y a las posibilidades de ejercer la ciudadanía.

Revictimización: se produce cuando las instituciones encargadas de la protección de una víctima no atienden sus necesidades, ni facilitan los medios para su recuperación plena. En palabras de los psicólogos Montada y Albarrán "la victimización secundaria es una reacción social negativa generada como consecuencia de la victimización primaria, donde la víctima re-experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos".

Roles de género: conjunto de expectativas sociales que una sociedad considera apropiados para las personas según su género, identidad o expresión de género.

Sexismo: sistema de opresión discriminación basada en el sexo o género, que afecta desproporcionadamente a mujeres, sujetos feminizados y personas diversas.

Sexo: conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres, mujeres o intersexuales.

Sexualidad: la sexualidad es un aspecto central del ser humano que está presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa a través de pensamientos, fantasías,

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se experimentan o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Techo de cristal: barrera invisible pero real que impide que las mujeres y las minorías asciendan a los niveles superiores en sus carreras, independientemente de sus calificaciones o logros.

Trabajo de cuidado: actividades que implican el cuidado directo de la vida tanto de personas como de los ecosistemas, a menudo no remuneradas y realizadas predominantemente por mujeres.

Transversalidad de género: proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género para valorar las implicaciones que las acciones o programas tienen sobre mujeres, hombres y personas con orientaciones e identidades de género diversas.

Violencia de género: cualquier tipo de violencia dirigida contra una persona por su género o identidad sexual. Incluye la violencia física, sexual, psicológica, económica y simbólica.

Violencia económica: cualquier acción u omisión orientada al abuso o control indebido de los recursos económicos de las mujeres, mediante prácticas como la limitación o restricción en el acceso, uso o administración del dinero, la imposición de recompensas o castigos monetarios, o cualquier otra forma de control económico ejercida en razón de su condición social, económica o política. Incluye, entre otras conductas, la limitación o control del uso del dinero, la privación de recursos económicos y el incumplimiento de obligaciones económicas relacionadas con el sostenimiento de los hijos e hijas.

Violencia física: cualquier acción que tenga como finalidad o resultado poner en riesgo, afectar o disminuir la integridad corporal de una persona. Puede manifestarse mediante golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otras sustancias (tipo de daño causado por la violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley 1257 de 2008).

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Violencia patrimonial: cualquier acción u omisión que cause pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de una persona destinados a satisfacer sus necesidades (tipo de daño causado por la violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley 1257 de 2008).

Violencia por prejuicio: es una categoría de análisis central para comprender las agresiones dirigidas hacia la población LGBTIQ+ debido a su orientación sexual e identidad de género diversas que amenazan la vida, la seguridad y la integridad de la población LGBTIQ+. A diferencia de enfoques anteriores, este concepto permite reconocer que estas violencias no son hechos aislados, sino expresiones de la discriminación estructural que ponen en riesgo la vida, la seguridad y la integridad de las personas LGBTIQ+ (CONPES 4147 de 2025).

Violencia psicológica: cualquier acción u omisión destinada a degradar, controlar o afectar las acciones, comportamientos, creencias o decisiones de una persona, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que genere un perjuicio en su salud psicológica, su autodeterminación o su desarrollo personal. Este tipo de violencia puede manifestarse, entre otras formas, a través de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos extremos o intentos de control sobre la vida personal de la víctima (tipo de daño causado por la violencia contra las mujeres de acuerdo con la Ley 1257 de 2008).

Violencia sexual: la violencia sexual se entiende como “todo acto sexual o la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por parte de otra persona, independientemente de la relación con la víctima, y en cualquier ámbito, incluido el hogar y el trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 2003). De conformidad con la Ley 1257 de 2008, la violencia sexual también comprende cualquier conducta que obligue a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite su voluntad. Se considera daño o sufrimiento sexual obligar a la víctima a realizar este tipo de actos con terceras personas.

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

La violencia sexual incluye los delitos sexuales tipificados en el Título IV del Libro Segundo del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000) tales como el acceso carnal violento, el acto sexual violento, los actos sexuales abusivos y la explotación sexual, entre otros delitos conexos. Para efectos de estas conductas, se entiende por violencia el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, incluida la derivada del temor a la violencia o a la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; o la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima otorgar su consentimiento libre e informado. En el marco del presente Protocolo, la violencia sexual comprende las conductas previstas en la legislación penal y la jurisprudencia colombiana, sin limitarse exclusivamente a los delitos tipificados en el Código Penal.

Violencia simbólica: conjunto de mensajes, valores, imaginarios, símbolos y representaciones que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación, que naturalizan la subordinación de ciertas personas o grupos. Se manifiesta a través de actos, discursos o prácticas que buscan reafirmar las relaciones de poder y dominación entre las personas. A diferencia de otras formas de violencia, no recurre necesariamente al uso de la fuerza física, sino que opera principalmente mediante actitudes, expresiones y comportamientos que refuerzan jerarquías sociales, estereotipos y desigualdades.

Asimismo, se expresa mediante patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos y signos que transmiten y que reproducen la desigualdad y legitiman relaciones desiguales de poder. Entre sus manifestaciones se encuentran, entre otras, la apropiación de ideas sin reconocimiento (bropiating), abuso emocional sutil (gaslighting), las explicaciones paternalistas (mansplaining), la ocupación expansiva del espacio por parte de los hombres (manspreading), o la interrupción sistemática a las mujeres (maninterrupting).

Violencia y acoso: la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190 OIT, 2019).

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

5.1. Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

Buena fe: todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar con honestidad, lealtad y rectitud.

Celeridad: las actuaciones derivadas de la implementación del presente Protocolo deberán adelantarse con la mayor agilidad y eficiencia, garantizando una respuesta oportuna en el trámite de las quejas.

Confidencialidad: la información y actuaciones realizadas en virtud del presente Protocolo serán tratadas de manera confidencial, en lo que resulte procedente, de conformidad con las Leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones aplicables.

Debida diligencia: obligación de atender los casos de violencia y discriminación de manera oportuna, eficaz y diligente, desde el momento de la recepción de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

Debido proceso: todas las actuaciones deberán respetar las garantías procesales establecidas en la Constitución Política y la ley.

Dignidad humana: todas las personas que intervengan en las actuaciones relacionadas con la aplicación del presente Protocolo serán tratadas con respecto a la dignidad humana (Código General Disciplinario, art. 1).

Eficacia: las autoridades administrativas deberán actuar de manera efectiva frente a situaciones que afecten a la ciudadanía, a las personas vinculadas al Ministerio y cobijadas en el marco del presente Protocolo.

Igualdad: todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades, gozando de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

opinión política o filosófica.

Imparcialidad e idoneidad: las personas que participen en representación de la entidad en las rutas de atención deberán actuar con imparcialidad, ética y competencia, y contar con formación en enfoque de género y diferencial.

Información y accesibilidad: las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas, accesibles y socializadas entre todas las personas vinculadas a la entidad.

No discriminación: todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad o nacionalidad, entre otras, serán atendidas conforme a la ruta establecida en el presente Protocolo.

No revictimización: las personas encargadas de implementar las rutas previstas en este Protocolo deberán prevenir en todo momento la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con la persona presunta agresora o la reiteración del relato de los hechos. Asimismo, deberán abstenerse de cuestionar la veracidad del relato de la persona que activa la ruta, de justificar al presunto agresor/a o de prometer medidas que no pueden ser cumplidas.

Progresividad y no regresividad: las acciones que adopte la entidad en virtud de la implementación del presente Protocolo deberán propender por el avance progresivo en la garantía de derechos y no podrán implicar retrocesos en los niveles de protección alcanzados.

Sostenibilidad: la entidad deberá procurar la disponibilidad de recursos físicos, técnicos, humanos, financieros y tecnológicos que permitan garantizar la continuidad y sostenibilidad de las acciones con enfoque de género, reconociendo que las transformaciones culturales requieren de procesos de corto, mediano y largo plazo.

5.2. Enfoques

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

Enfoque diferencial: forma de análisis y de actuación social y política que, por una parte, identifica y reconoce las diferencias de género, identidad sexual, etnia, edad y situación de salud, entre otras categorías, y por otra, sus implicaciones en términos de poder, de condiciones de vida y de formas de ver el mundo.

Enfoque de género: el enfoque de género es una herramienta de análisis que permite reconocer la existencia relaciones desiguales de poder basadas en el género dentro de contextos culturales y sociales específicos, que tienen como efecto la discriminación de las mujeres y personas feminizadas en acceso, control, dominio y toma de decisiones sobre recursos, oportunidades, bienes y servicios.

Enfoque de derechos de las mujeres: reconocimiento de los derechos y de las necesidades específicas que tienen las mujeres en su diversidad y parte de la aplicación de los principios de igualdad real y efectiva y no discriminación, además supone el reconocimiento de las mujeres como titulares de derechos, cuya garantía corresponde al Estado en todos sus niveles.

Enfoque interseccional: modelo de análisis que identifica cómo múltiples sistemas de dominación (sexo/género, clase y pertenencia étnica) y discriminación (sexismo, clasismo, racismo, capacitismo, homofobia, transfobia, xenofobia, edadismo, urbano centrismo, intolerancia religiosa) afectan de manera desproporcionada a ciertas poblaciones (Resolución 0242 de 2023 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes).

Enfoque territorial: reconocimiento de la construcción histórica, social y cultural de la población que habita un determinado territorio, teniendo en cuenta su diversidad étnica y cultural. En los territorios se construye identidad y pertenencia, se protege el patrimonio cultural y arqueológico y se contribuye a la construcción de la paz.

Enfoque de derechos: es un marco de referencia fundamentado en el conjunto de valores, principios y normas universales sobre los Derechos Humanos, que orienta la implementación de estrategias y acciones enfocadas a fortalecer las capacidades del Estado como portador de obligaciones para: promoverlos, protegerlos, respetarlos y garantizarlos. generando en los titulares de derechos el conocimiento y la conciencia

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

para ser veedores del cumplimiento de estas cuatro responsabilidades.

Enfoque de acción sin daño: se parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, mensajes éticos implícitos, relaciones de poder y empoderamiento de los participantes. Este enfoque se incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo de las acciones, en aras de establecer cómo estas han incidido en personas, familias y comunidades frente a aspectos como la identidad y el tejido social.

Enfoque antirracista: el enfoque de género antirracista e interseccional reconoce la existencia de desigualdades históricas, del racismo estructural, las exclusiones y distintas formas de marginación que se traducen en desventajas económicas, políticas, sociales y culturales para las mujeres negras, indígenas, campesinas, de la pesca y a la población OSIGNH en Colombia. En ese sentido el enfoque antirracista debe ser un sistema que transforme las estructuras de opresión basadas en jerarquías raciales, que deleve los falsos discursos y las falsas prácticas de equidad e igualdad interiorizadas a partir de las narrativas o lógicas de quienes oprimen. El antirracismo busca transformar las relaciones de poder que subordinan a determinadas poblaciones, así como crear espacios de poder para las personas que en estas sociedades son consideradas inferiores, carentes, subhumanas y marginadas (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA] Colombia, 2021, Diagnóstico local sobre prevención y atención de la violencia hacia mujeres del pueblo negro, afrodescendiente, palenquero y raizal en Colombia).

Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas (OSIGNH): este enfoque permite guiar la respuesta estatal con el propósito de reducir o eliminar las barreras que impiden el goce efectivo de derechos, así como prevenir y atender a las violencias que se basan en el prejuicio contra personas cuya identidad de género, orientación sexual o variaciones innatas en sus características sexuales (personas intersexuales) no corresponden a las expectativas dominantes en una cultura. La aplicación de este enfoque se basa en la comprensión de que la exclusión, discriminación, invisibilización y violencias en contra de esta población (reconocida por el acrónimo LGBTIQ+), se origina en prejuicios y estereotipos que son susceptibles de ser transformados. En

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ese sentido, el enfoque OSIGNH se alinea con la obligación del Estado Social de Derecho de garantizar un trato igualitario y no discriminatorio para todas las personas, lo que exige la realización de acciones para cerrar brechas que afectan a las personas que pertenecen a grupos históricamente excluidos como la población LGBTIQ+, sus familias y redes de apoyo (CONPES 4147 de 2025).

Enfoque de prevención: este enfoque parte del reconocimiento de la importancia de la prevención en la obtención de mejores resultados, en la materialización al largo plazo y en la reducción de la demanda futura sobre los servicios. En términos generales, la prevención hace referencia a una intervención que permita evitar el surgimiento de problemas en el futuro o que, al ocurrir, permita reducir su impacto. En este contexto, se propone un enfoque de prevención en tres niveles: primaria, acciones orientadas a evitar que los problemas ocurran, ya sea mediante intervenciones a nivel poblacional o acciones dirigidas a abordar las causas del problema; secundaria, acciones centradas en la detección temprana de un problema para facilitar una intervención, un tratamiento oportuno y la reducción del nivel de daño; terciaria, acciones orientadas a minimizar los efectos negativos de un problema mediante una gestión cuidadosa del mismo.

6. CONDICIONES GENERALES

6.1. Medidas de prevención, protección y cuidado, reparación y no repetición de las violencias basadas en género, violencias por prejuicio y de todas las formas de discriminación

6.1.1. Medidas de Prevención

El Ministerio, en todos sus niveles jerárquicos, grupos de trabajo y unidades administrativas velará de manera permanente por la prevención de cualquier acción o manifestación de violencias basadas en género, violencias por prejuicio o discriminación en el ámbito laboral y contractual. En el marco del presente Protocolo, las medidas de prevención constituyen una forma de intervención temprana y su objetivo es minimizar los riesgos asociados a estas violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral y contractual seguro.

El **Grupo de Gestión Humana** liderará el diseño y la ejecución de acciones formativas, capacitaciones y campañas de sensibilización y por

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

medio del Plan Institucional de Capacitación, con una frecuencia mínima de una vez por semestre, las siguientes acciones:

- a. Desarrollar procesos permanentes de formación para todo el personal sobre diversidad sexual y de género, derechos humanos y prevención de violencias por prejuicio y discriminación incluyendo contenidos sobre lenguaje inclusivo, uso correcto de pronombres y nombres propios, y respeto a las identidades y expresiones de género diversas.
- b. Difundir y socializar el contenido de las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a sectores poblacionales discriminados.
- c. Implementar acciones pedagógicas e informar sobre las consecuencias administrativas, penales y disciplinarias derivadas de la comisión de actos de violencia o discriminación contemplados en este Protocolo.
- d. Conocer y difundir las rutas de atención contenidas en el presente Protocolo.
- e. Formar y capacitar los enlaces de los grupos de trabajo, unidades administrativas especiales y equipo que recibe la queja, con el fin de que conozcan e implementen los enfoques descritos en este Protocolo.
- f. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional e Isolución el presente Protocolo.
- g. Diseñar estrategias de prevención que tengan como insumo la caracterización de los tipos de violencia y discriminación que se presentan dentro de la entidad, así como las evaluaciones periódicas de la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención.

El Grupo de Contratos deberá:

- h. Incluir dentro de los contratos y/o convenios, cláusulas de prevención de violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación.
- i. Socializar el presente protocolo con los supervisores de contratos para que conozcan cómo deben actuar en caso de recibir una queja contra sus supervisados.

Supervisoras y supervisores de contratos de prestación de servicios deberán:

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

- j. Entregar una copia del presente protocolo a todos los contratistas al momento de suscripción del contrato.

Las dependencias del Ministerio y las unidades administrativas especiales adscritas a éste, que ejecuten sus proyectos en asociación con otros aliados, tales como entidades privadas sin ánimo de lucro u otras entidades públicas a través de la supervisión de dichos convenios, deberán:

- k. Verificar que, dentro de los reglamentos de trabajo, manuales o documentos corporativos, se encuentren protocolos de prevención de violencias basadas en género, violencias por prejuicio y violencias por discriminación. En caso de no tenerlos sugerir la adopción de éstos dentro de los términos de ejecución de los respectivos convenios.
- l. Socializar el presente Protocolo y las rutas de atención establecidas, al asociado y al personal que este vincule para la ejecución de los proyectos.
- m. Designar dos enlaces que reciban las quejas de las que trata este Protocolo para que pueda dar un acompañamiento a quien activa la ruta y pueda coordinar la puesta en marcha de las medidas que se requieran.

La Secretaría General deberá:

- n. Establecer alianzas con otras entidades y entes de control que permitan coordinar estrategias conjuntas para la prevención de las violencias que trata el presente Protocolo.
- o. Establecer mecanismos de debida diligencia en la escogencia de contratistas, funcionarios, practicantes, pasantes y otras personas que se vinculen o hagan uso de los espacios del Ministerio para la prevención de todo tipo de violencias
- p. Incorporar un enfoque de género, OSIGNH y de cuidado en el procedimiento de comisiones que permita la prevención de violencias en el marco de las comisiones.
- q. Adaptar espacios físicos y documentales para el reconocimiento de identidades y expresiones de género diversas.
- r. Asegurar la participación de personas LGBTIQ+, diversas etnicidades y capacidades en la formulación e implementación de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

políticas internas.

- s. Evitar en todo material institucional expresiones discriminatorias o que refuercen estereotipos negativos.

El Ministerio, sus direcciones, las Unidades Administrativas Especiales como el Museo Nacional y la Biblioteca Nacional y los grupos internos de trabajo como el Centro Nacional de las Artes, la Casa Bolívar y la Casa Cultural de Paz Betsabé Espinal diseñarán cajas de herramientas para la prevención, atención y erradicación de violencias por prejuicio, violencias basadas en género y discriminación de acuerdo con la especificidad de sus sectores. Estas cajas de herramientas deberán incluir un componente pedagógico orientado a la apropiación social del conocimiento orientado a la prevención, sensibilización y comunicación descritas en este Protocolo.

Para ello incorporará, como mínimo, los siguientes elementos:

- Lineamientos de lenguaje inclusivo y respetuoso.
- Pautas de diagnóstico, identificación e intervención temprana de violencias y discriminación.
- Casos de referencia de conductas constitutivas de violencias por prejuicio, violencias basadas en género y discriminación y la forma en la que se presentan en sus respectivos sectores.
- Protocolos diferenciados para casos que involucren a personas LGBTIQ+, con enfoque interseccional y territorial.
- Socialización de los mecanismos y las rutas de denuncia y reporte seguros, según el tipo de vinculación que tengan con el Ministerio.

La caja de herramientas será un instrumento dinámico, retroalimentado y actualizado bianualmente, a partir de experiencias significativas, buenas prácticas, aprendizajes y lecciones aprendidas y seguimiento a casos y diálogo permanente con personas trabajadoras y equipos técnicos. De esta forma, se fortalecerá la capacidad institucional para prevenir, atender y erradicar de manera efectiva las violencias por prejuicio, las violencias basadas en género y la discriminación en el sector cultural.

6.1.2. Medidas administrativas de protección y cuidado

El Ministerio deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que interponen quejas relacionadas con las conductas señaladas en este Protocolo. Las medidas de protección y cuidado **se adoptarán en las primeras setenta y dos (72) horas** contadas a partir de la presentación de la queja o del

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

conocimiento del suceso.

En todos los casos, la persona que recibe la queja pondrá a disposición de la persona que activó la ruta, las medidas de protección y cuidado disponibles. Para su adopción se requerirá el consentimiento previo de la persona que activó la ruta, y las medidas que se empleen nunca podrán suponer un perjuicio ni para ella ni para las y los posibles testigos. Recibida la queja, el Grupo de Gestión Humana informará a la Secretaría General, la cual, previo consentimiento de la persona que activa la ruta podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas de protección y cuidado:

- a. Separar a la persona que activó la ruta de lugares o situaciones de riesgo, siempre que se cuente con su consentimiento previo.
- b. Iniciar de forma inmediata la ruta de atención para la protección de los derechos de la persona que activó la ruta.
- c. Cambiar temporal o definitivamente de dependencia o grupo de trabajo a la persona presuntamente agresora, de acuerdo con la evaluación del caso.
- d. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la persona que activó la ruta.
- e. Ofrecer el espacio de escucha activa con la profesional de psicología de la entidad a la persona que activó la ruta.
- f. Autorizar la modalidad de trabajo remoto a la persona que activó la ruta por un período de hasta seis (6) meses, prorrogable por tres (3) meses adicionales, para un total máximo de nueve (9) meses. Si al vencimiento de dicho plazo la situación de riesgo persiste, la persona que activó la ruta deberá presentar una solicitud formal y motivada ante el Grupo de Gestión Humana, que evaluará la pertinencia de mantener o ajustar la medida según las circunstancias del caso.
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la persona que activó la ruta y la persona presuntamente agresora 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.
- h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la persona que activa la ruta y la no repetición de los hechos.

Nota: Las medidas que se adopten siempre deben consultarse previamente con la persona que activa la ruta y solo se implementarán si

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

se tiene su consentimiento previo. De ninguna manera las medidas de protección y cuidado desmejorarán su situación o condición laboral o contractual.

6.1.3. Medidas administrativas para la no repetición

Las medidas para la no repetición buscan garantizar que los hechos de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación no vuelvan a ocurrir. Van más allá de la atención inmediata e implican reconocer el daño causado, transformar las condiciones que lo hicieron posible y restituir los derechos de la persona afectada. Estas medidas se adoptarán de manera articulada entre el Grupo de Gestión Humana, la Secretaría General y el grupo de trabajo al que pertenece la persona que activa la ruta y la persona presuntamente agresora (según el caso). Las medidas se aplicarán con el consentimiento previo de la persona que activa la ruta, evitando en todo momento acciones que configuren la revictimización.

6.1.4. Medidas dirigidas a la institución

- a. Incluir en los contratos de prestación de servicios, convenios y demás instrumentos de vinculación, cláusulas explícitas de prevención y sanción de violencias basadas en género, violencias por prejuicio y actos de discriminación.
- b. Revisar y ajustar, cuando sea necesario, los procedimientos internos, manuales de funciones y reglamentos que puedan estar generando condiciones de riesgo o desigualdad para las personas trabajadoras y contratistas.
- c. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, una vez entre en funcionamiento el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), se deberá registrar todas las quejas recibidas por acoso sexual en el contexto laboral.
- d. Realizar seguimiento periódico a los casos atendidos a través del presente Protocolo, con el fin de identificar patrones, áreas o situaciones de riesgo recurrentes, y adoptar los correctivos institucionales correspondientes.
- e. Rendir cuentas sobre los casos atendidos, las rutas activadas y las medidas adoptadas en las reuniones periódicas del Comité de Género y Diversidad, presidido por la ministra de las Culturas, las Artes y los Saberes. Esta rendición incluirá la evaluación de los

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ajustes necesarios a las rutas de atención.

- f. Garantizar que los espacios físicos y virtuales de trabajo sean seguros y libres de violencias y discriminación, adoptando los ajustes locativos, tecnológicos o administrativos que sean necesarios en cada caso.
- g. Implementar reconocimientos institucionales, simbólicos o públicos hacia las personas que han activado la ruta, cuando estas así lo deseen y consientan, como parte de las acciones de reparación simbólica.
- h. Evaluar anualmente la eficacia de las medidas de no repetición adoptadas e incorporar los resultados en la actualización del presente Protocolo y de la Caja de Herramientas.
- i. Actualizar el Protocolo cada dos años con el fin de mantener al día las herramientas, medidas, marco jurídico y teórico de acuerdo con las necesidades del Ministerio.

6.1.5. Medidas dirigidas a la persona presuntamente agresora

Estas medidas aplican en los casos en que los hechos no constituyen un delito o cuando, aun constituyéndolo, la institución tiene competencia para adoptar acciones pedagógicas y administrativas paralelas a los procesos administrativos, disciplinarios o judiciales.

- a. Vincular a la persona presuntamente agresora a procesos de formación obligatoria en materia de violencias basadas en género, derechos humanos, diversidad sexual y de género, y convivencia laboral. Estos procesos deberán tener un enfoque pedagógico y reflexivo, no sancionatorio.
- b. Ofrecer espacios de escucha activa orientados a la reflexión sobre el impacto de sus conductas, la responsabilización y el compromiso de no repetición. Este acompañamiento no sustituye las consecuencias disciplinarias o legales que correspondan.
- c. Establecer un compromiso formal y documentado de no repetición, con seguimiento periódico por parte del área de Gestión Humana.
- d. Realizar seguimiento al comportamiento y las relaciones laborales o contractuales de la persona presuntamente agresora durante un período determinado, de manera confidencial y con criterios objetivos previamente definidos.
- e. En los casos que lo ameriten, mantener la separación física o funcional entre la persona presuntamente agresora y la persona que activó la ruta como medida de protección de largo plazo, no

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolación"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

solo durante la etapa de atención inmediata.

6.1.6. Medidas dirigidas al equipo de trabajo

- a. Generar espacios de reflexión colectiva en el equipo o dependencia donde ocurrieron los hechos, sin revelar información que comprometa la confidencialidad de las partes, con el objetivo de fortalecer la cultura de respeto y buen trato.
- b. Ofrecer acompañamiento psicosocial grupal a las personas del equipo que hayan sido testigos o que se hayan visto afectadas de manera indirecta por los hechos.
- c. Revisar con el equipo las normas de convivencia, los protocolos de reporte y las rutas de atención disponibles, reforzando el conocimiento sobre cómo actuar ante situaciones similares en el futuro.
- d. Promover acuerdos colectivos de convivencia que incorporen compromisos explícitos frente a la prevención de violencias, el uso de lenguaje inclusivo y el respeto a las identidades diversas.
- e. Cuando el equipo de trabajo lo solicite, y las condiciones lo permitan, con apoyo de Gestión Humana facilitar la participación en actividades artísticas, culturales o de autocuidado orientadas a la reconstrucción del tejido de confianza al interior del grupo

Nota: Todas las medidas descritas en este apartado se adoptarán con el consentimiento de la persona que activa la ruta y nunca podrán suponer un perjuicio para su situación laboral o contractual. La reparación y la no repetición son procesos, no eventos únicos; por ello, el Grupo de Gestión Humana con acompañamiento del grupo de trabajo de la ruta de atención del presente protocolo, realizará seguimiento a su implementación y efectividad en cada caso.

Adicionalmente, todas las medidas que se tomen deberán ser registradas mediante el sistema AZ con el fin de que hagan parte integral del expediente de cada queja.

6.2. Derechos de las partes involucradas

6.2.1. Derechos de la persona que activa la ruta

De conformidad con las normas legales, la persona afectada por violencias basadas en género, violencias por prejuicio o actos de discriminación, tendrá los siguientes derechos:

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- a. El artículo 5 de la Ley 2365 de 2024 indica que “las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano”.
- b. Recibir medidas de prevención, atención integral y protección para evitar un daño irremediable, mediante la activación de las rutas contenidas en este Protocolo.
- c. Recibir un trato digno en todas las etapas de la ruta, sin lugar a actuaciones o solicitudes que configuren revictimización.
- d. Que las acciones emprendidas dentro de la ruta contribuyan a la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia o discriminación.
- e. Que la queja sea tramitada con reserva y confidencialidad, evitando situaciones o actuaciones que generen revictimización.
- f. Que la presentación de la queja no afecte su estabilidad laboral ni de lugar a represalias en su contra.
- g. Que su relato sea escuchado con credibilidad, bajo el principio de buena fe, de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos.
- h. Recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo orientación técnica, legal y psicosocial, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia o discriminación sea puesto en conocimiento de la instancia competente.
- i. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos y en los enfoques contenidos en el presente Protocolo.
- j. Solicitar traslado de área o lugar de trabajo, o la adopción de la modalidad de trabajo remoto mientras se resuelve la queja. Esta última podrá autorizarse por un período de hasta seis (6) meses, prorrogable por tres (3) meses adicionales, para un total máximo de nueve (9) meses. Si al vencimiento de dicho plazo la situación de riesgo persiste, la persona que activó la ruta deberá presentar una solicitud formal y motivada ante el Grupo de Gestión Humana, que evaluará la pertinencia de mantener o ajustar la medida según las circunstancias del caso. Dicha evaluación se hará teniendo en cuenta la persistencia o no del riesgo que sustentó la adopción de la medida en un principio.
- k. Solicitar que se adopten medidas para evitar interacciones o

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

acercamientos con la persona presuntamente agresora mientras la queja se encuentre en trámite.

- l. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre sus derechos, las medidas disponibles y los procedimientos contemplados en el presente Protocolo y demás normas concordantes, durante todas las etapas de la ruta de atención.
- m. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesibles y de calidad.
- n. En casos de violencia sexual, dar su consentimiento informado para la práctica de exámenes médico-legales y escoger el sexo o género del personal facultativo que los realice, dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la disponibilidad de personal facultativo de ambos sexos para la atención de estas situaciones.
- o. Recibir todas las medidas necesarias para garantizar su protección y la no repetición de los hechos.
- p. El artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 indica que los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la estabilidad laboral y la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa.

La Secretaría General será la encargada de velar por la observancia de los

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

derechos descritos en este apartado. No obstante, dichos derechos deberán ser respetados e implementados por todas las personas vinculadas al Ministerio que tengan algún rol en las rutas de atención contenidas en el presente Protocolo.

6.2.2. Derechos de la persona presuntamente agresora

A la persona o personas contra quienes se formula la queja, se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a. El artículo 6 de la Ley 2365 de 2024 indica que “las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano”.
- b. El derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- c. El derecho a demostrar su inocencia y a la debida defensa.
- d. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre sus derechos y los procedimientos contemplados en este Protocolo.
- e. Reconocer o negar ante el área o autoridad competente la responsabilidad total o parcial de los hechos que se presentaron en la queja.
- f. Presentar ante la autoridad o área competente, las pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- g. Derecho a la reserva y confidencialidad del proceso.

Nota: Si la persona que activa la ruta o la persona presuntamente agresora da por terminada su relación contractual o se desvinculan de la entidad, el Ministerio continuará la activación de las rutas de prevención, atención y cuidado, y no repetición de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

6.2.3. Derechos del equipo que recibe la queja

- a. Ser tratada con dignidad y respeto en el marco del trabajo en el presente Protocolo.
- b. Que el trámite y la toma de medidas administrativas de prevención, protección y cuidado y no repetición no afecte su estabilidad laboral

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ni de lugar a represalias en su contra.

6.3. Disposiciones generales para las rutas

6.3.1. Deberes de las y los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, en particular quienes ocupen cargos de dirección, ejerzan la supervisión de contratos o desempeñen roles de coordinación, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando tengan conocimiento de un caso de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación por razones de etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, o discapacidad. El incumplimiento de este deber dará lugar a la acción disciplinaria correspondiente, conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, pudiendo ser calificado como falta grave según los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

Asimismo, deberán abstenerse de propiciar espacios o situaciones que impliquen riesgo o revictimización para la persona que activa la ruta, evitando en particular que esta se vea obligada a interactuar con la persona presuntamente agresora. De igual manera, deberán promover espacios orientados a la transformación cultural al interior de la entidad, de su grupo de trabajo y focalizar acciones encaminadas a la prevención de las violencias descritas en el presente Protocolo.

Adicionalmente, el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 incluye como obligaciones de los empleadores prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral. Esto incluye:

- a. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- b. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- c. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- d. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

6.3.2. Deber de la denuncia

El presente Protocolo reconoce que las personas que han vivido situaciones de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación tienen el derecho a ser escuchadas y acompañadas, y que la decisión de denunciar formalmente es, en la mayoría de los casos, una decisión que les corresponde a ellas. En consecuencia, quienes participan en la ruta de atención (superiores jerárquicos, jefes de área, supervisores de contrato y demás personas que reciben una queja) actuarán en todo momento con respeto a la autonomía de la víctima, sin presionarla ni condicionarla, y le brindarán información clara sobre las opciones disponibles y las posibles consecuencias de cada una.

La Ley 1952 de 2019 establece, dentro de los deberes de todas las personas servidoras públicas, el de “denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley” (artículo 38, numeral 25). En ese sentido, existe el deber legal de presentar denuncia ante la autoridad competente cuando los hechos contenidos en una queja puedan constituir un delito, una contravención o una falta disciplinaria. En estos casos, quienes reciben la queja tienen la obligación de activar las rutas institucionales o jurídicas correspondientes, aun cuando la víctima no haya manifestado expresamente su deseo de denunciar. Esta obligación no exime a quienes la activan de informar previamente a la persona afectada sobre la denuncia que se realizará, de manera que ella pueda prepararse, acceder a acompañamiento y ejercer sus derechos en el proceso. Además, dicha denuncia debe hacerse teniendo en cuenta el enfoque de género y demás enfoques incluidos en el Protocolo en el numeral 5.2.

En el caso particular del o la profesional de psicología que participe en los procesos de acompañamiento del presente Protocolo su actuación se rige por el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia (Ley 1090 de 2006) que establece como principio rector la confidencialidad. Este principio garantiza que la información compartida por la persona consultante en el marco del acompañamiento psicológico no será divulgada sin su consentimiento. Sin embargo, dicho principio podrá levantarse de manera excepcional, únicamente en los siguientes casos:

- **Riesgo suicida:** cuando se identifique una amenaza directa y grave contra la vida de la persona consultante, se deberán activar de inmediato los mecanismos institucionales de protección y atención en crisis.

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- **Riesgo de daño grave a terceros:** cuando durante el proceso de escucha se evidencie la intención manifiesta de causar daño grave o atentar contra la vida de otra persona, se tomarán las medidas necesarias para prevenir ese daño.
- **Violencia sexual que involucre a niñas, niños o adolescentes:** cuando se conozcan hechos relacionados con violencia sexual, abuso sexual o acceso carnal violento contra personas menores de edad, existe la obligación legal de reportarlos a las autoridades competentes y activar las rutas de protección establecidas.

En todos los casos anteriores, el o la profesional de psicología informará a la persona que activa la ruta, en la medida en que sea posible y seguro hacerlo, sobre la necesidad de romper la confidencialidad y las razones que lo justifican, procurando preservar el vínculo de confianza y el acompañamiento. Estas excepciones se sustentan en el deber ético y legal de proteger la vida, la integridad y los derechos fundamentales de las personas, en aplicación del principio de no maleficencia y de la responsabilidad social del ejercicio profesional.

6.3.3.Recepción de la queja

Todas las quejas recibidas en el marco del presente Protocolo serán tratadas como un derecho de petición como lo establece el artículo 23 de la Constitución Política y el artículo 30 de la Ley 1437 de 2011. En ese sentido, toda persona que haya experimentado alguna forma de violencia basada en género, violencia por prejuicio o un acto de discriminación en el Ministerio, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar una ante el Grupo de Gestión Humana o Secretaría General, a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: denunciavbg@mincultura.gov.co
- De manera verbal o presencial en la oficina del Grupo de Gestión Humana con la psicóloga líder del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Anexo a este Protocolo está una guía con la información que la queja deberá contener en términos de tiempo, modo y lugar de la conducta o hecho victimizante.
- Si la queja se recibe de manera presencial, la persona que atiende deberá enviar un correo electrónico a denunciavbg@mincultura.gov.co para que se radique en AZ y se pueda crear un expediente para el trámite y seguimiento de la

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

queja.

Ambos canales serán atendidos en horario de 9:00 am a 5:00 pm.

Nota: Todas las quejas deberán registrarse en AZ, sin excepción.

6.3.3.1. Equipo que recibe la queja y sus funciones

El equipo que recibe las quejas está integrado por dos profesionales: una psicóloga, profesional especializada, del Grupo de Gestión Humana y una abogada, profesional especializada, designada por la Secretaría General para atender estos casos. La recepción de la queja cuenta con dos etapas principales, una es una sesión de escucha que la realiza la psicóloga y la otra es la asesoría socio jurídica que la hace una abogada.

Espacio de escucha

El espacio de escucha es un encuentro confidencial entre la persona que activa la ruta y un profesional de la psicología, cuyo propósito no es diagnosticar ni tratar una condición clínica o de salud mental, sino brindar un ambiente seguro, libre de juicios y centrado en la persona, donde la persona afectada puede expresar libremente lo que ha vivido, ser escuchada activamente y recibir orientación sobre las rutas de atención disponibles. Este tipo de acompañamiento se enmarca en el modelo psicosocial definido por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Política de Atención Integral en Salud (Resolución 429 de 2016) y en los lineamientos del Programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas (PAPSIVI), se caracteriza porque:

- No busca modificar estructuras psicológicas profundas ni constituye psicoterapia. Su alcance es el acompañamiento, la orientación y la contención emocional.
- Reconoce a quien consulta como sujeto activo con capacidad de tomar sus propias decisiones, y fortalece sus redes de apoyo y mecanismos de afrontamiento.
- Su propósito es contribuir al restablecimiento de los derechos vulnerados y a la dignificación de la experiencia de la persona afectada, no la medicalización de su malestar.
- El profesional orienta a la persona sobre las opciones institucionales, jurídicas y de salud disponibles, pero no toma decisiones por ella ni la presiona a seguir un camino determinado.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- Es un espacio donde se debe garantizar la confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley 1090 de 2006, salvo en las excepciones descritas en el numeral 6.3.2 del presente protocolo (deber de denuncia).

Nota: de acuerdo con la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, en el estándar de talento humano para la prestación del servicio de psicología, incluyendo espacios de escucha activa o acompañamiento psicosocial, los profesionales deben cumplir con la formación certificada en: (i) humanización en la atención en salud, (ii) soporte vital básico (RCP) y atención integral a víctimas de violencia sexual. Estos componentes formativos son fundamentales, ya que garantizan la idoneidad del talento humano y una atención basada en principios de calidad, seguridad, enfoque diferencial y trato humanizado, especialmente en contextos de acompañamiento psicosocial.

Acompañamiento socio jurídico

El acompañamiento socio jurídico es el segundo momento de la recepción de la queja y está a cargo de la abogada de la Secretaría General. Su propósito es brindar a la persona que activa la ruta información clara, completa y accesible sobre el marco legal que protege sus derechos, las rutas institucionales disponibles y las posibles consecuencias jurídicas de los hechos narrados, de manera que pueda tomar decisiones informadas y autónomas sobre cómo proceder. Este acompañamiento no constituye una asesoría legal formal ni representación jurídica de la persona en instancias externas. Su alcance es orientador y se enmarca en el enfoque de derechos y el principio de autonomía de la persona que activa la ruta.

Se caracteriza por:

- Informar a la persona que activa la ruta, en lenguaje claro y accesible, las normas nacionales e internacionales que protegen sus derechos frente a las conductas de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación.
- Informar sobre las rutas de atención institucional contenidas en el presente Protocolo, así como sobre las instancias externas a las que la persona puede acudir, como la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las Comisarías de Familia, las Casas de Justicia, entre otras, según la naturaleza de los hechos.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

- Toda la información compartida en el marco del acompañamiento socio jurídico será tratada con reserva, conforme a los principios de confidencialidad establecidos en el presente protocolo, salvo en las excepciones descritas en el numeral 6.3.2 (deber de denuncia).
- El acompañamiento socio jurídico se desarrollará en coordinación con la psicóloga, de manera que la orientación jurídica tenga en cuenta el estado emocional de la persona y se brinde en condiciones que no generen revictimización, acción con daño por promesas que no se pueden cumplir, ni sobrecarga para quien activa la ruta.

Nota: Las Unidades Administrativas Especiales como el Museo Nacional y la Biblioteca Nacional, así como los grupos internos de trabajo Casa Cultural de Paz Betsabé Espinal, Casa Bolívar y Centro Nacional de las Artes deberán nombrar dos enlaces que puedan recibir las quejas y brindar información veraz y oportuna a quienes deciden activar la ruta.

Todos los enlaces deberán capacitarse en la prevención de violencias basadas en género, violencias por prejuicio y discriminación, al menos dos veces al año y deberán firmar, al momento de ser designadas por su área, el formato de confidencialidad que se anexa a este documento y que deberá consignarse en AZ.

6.3.3.2. Recomendaciones para tener en cuenta al momento de recepción de la queja

- Las quejas y situaciones conocidas deberán tratarse con total confidencialidad, imparcialidad y objetividad. Las personas involucradas en la recepción y trámite de la queja deberán abstenerse de emitir juicios de valor o señalamientos relacionados con los hechos narrados.
- La recepción de la queja deberá realizarse en un marco de respeto y empatía, evitando comportamientos intrusivos o que generen situaciones de revictimización para quien narra los hechos.
- La instancia que recibe la queja deberá garantizar la protección y el cuidado de la persona que narra los hechos, evitando situaciones de confrontación o exposición innecesaria.
- Quien recibe la queja deberá escuchar atentamente y analizar el contexto narrado, garantizar protección y el cuidado de la persona que narra los hechos, sin ocasionar situaciones de confrontación y/o exposición.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- La persona que recibe la queja deberá visualizar y analizar el entorno, sin emitir conclusiones ni socializar los hechos narrados por la víctima.
- Validar las emociones que expresa la persona que interpone la queja y/o narra los hechos, sin minimizarlas ni emitir opiniones de carácter subjetivo.
- Ofrecer a la persona que activa la ruta los espacios de escucha activa con psicología que ofrece el Grupo de Gestión Humana y otras medidas de protección y cuidado que estarán vigentes mientras se desarrolla la investigación y se determinan las rutas.
- Diligenciar el formato de recepción de la queja y remitirlo al correo electrónico denunciavbg@mincultura.gov.co para que esta pueda ser incluida en AZ y se pueda crear un expediente, asignar un número radicado y permitir un seguimiento periódico a la queja.

6.3.3.3. Qué no hacer al momento de recepción de la queja

- No confronte a la persona que activa la ruta con la persona presuntamente agresora, ni propicie espacios en los que ambas partes deben interactuar.
- No adelante acciones de carácter personal que puedan interpretarse como represalias o intervenciones subjetivas al margen del protocolo.
- No adopte una postura subjetiva frente a los hechos conocidos ni exprese opiniones sobre la situación narrada.
- No emita juicios de valor ni relate experiencias personales que puedan interferir con la escucha activa de los hechos.
- No solicite detalles innecesarios ni descripciones que no sean relevantes para el caso. La información que debe obtenerse es únicamente la que la persona que activa la ruta desee suministrar sin presión ni coerción.
- No minimice ni desestime ningún detalle que pueda ser relevante para evaluar el riesgo para la vida o la integridad de la persona que activa la ruta.
- Abstenerse de abrazar o tocar a la persona que activa la ruta.

6.3.3.4. Recomendaciones en casos de violencia o acoso sexual

Cuando quien recibe la queja requiera ampliar la información contenida en ella, deberá adoptar medidas para garantizar la no revictimización.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Entre estas medidas se encuentran: citar a la persona que activa la ruta en un espacio seguro (presencial o virtual), evitar preguntas repetitivas y abstenerse de solicitar información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada en su intimidad. Es importante tener en cuenta que los medios de prueba en casos de violencia sexual pueden obtenerse de una amplia gama de fuentes, y no recaen exclusivamente sobre la persona que activa la ruta.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas⁷:

- a. No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la persona que activa la ruta ni sobre su comportamiento posterior a los hechos.
- b. Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima.
- c. No desestimar los testimonios por presentar contradicciones, pues estas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o el acoso sexual.
- d. No desestimar los testimonios por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, ya que dicha omisión puede obedecer, entre otras razones, a temores relacionados con la seguridad personal.
- e. Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por ausencia de evidencia física de penetración, dado que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal.
- f. Apreciar en conjunto la totalidad de la evidencia, teniendo en cuenta en el contexto en el que se presentaron los hechos.
- g. Prestar especial atención al testimonio de la persona que activa la ruta, considerando que en la mayoría de los casos de violencia sexual no existen otros testigos, razón por la cual el testimonio deberá valorarse como indicio de la ocurrencia del hecho.

6.3.3.5. Recomendaciones en casos de discriminación y violencias por prejuicio

Se deberá tener en cuenta que, en caso de discriminación, debido a las complejidades que supone demostrar un acto discriminatorio, por la ausencia de medios suficientes para probarlo, opera una presunción de discriminación. En consecuencia, quien es señalado de incurrir en esta

⁷ Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

conducta tiene la carga de presentar la prueba en contrario⁸.

Adicionalmente, existe un reconocimiento constitucional de identidades de género diversas y protección reforzada de las personas trans, por medio de la sentencia SU-440 de 2021 de la Corte Constitucional. De acuerdo con esta sentencia, las personas trans son titulares de una protección cualificada contra la discriminación lo que supone que: i) las diferencias de trato fundadas en su identidad de género o su expresión están prima facie prohibidas por la Constitución y deben ser sometidas a un juicio estricto de igualdad; ii) existe una presunción de discriminación, en virtud de la cual se presume que las diferencias de trato y las acciones u omisiones que impliquen una afectación a los derechos de las personas trans tienen como causa su identidad de género; iii) el Estado tiene un deber cualificado de conducta que le impone la obligación de adoptar medidas afirmativas encaminadas a proteger a esta población y garantizar que la igualdad sea real y efectiva.

Nota: las medidas o decisiones que tome el equipo que recibe la queja deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes reconocidas en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación.

6.3.4.Trámite de la queja

El grupo que recibe la queja con apoyo del Grupo de Gestión Humana y la Secretaría General procederá a:

- Activar las rutas de atención, para lo cual identificará el tipo de vinculación de la persona presuntamente agresora y remitirá la queja en el término de tres (3) días hábiles a la(s) dependencia(s) o autoridades competentes para dar inicio a los respectivos procesos en su contra (penal, disciplinaria, fiscal y/o administrativa).
- Accionar las medidas de protección y cuidado para la persona que activa la ruta.
- Comunicar a la persona que activa la ruta el número de radicado de su queja y con el que puede hacer seguimiento a su expediente,

⁸ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

comunicar qué medidas se tomaron y sí hay radicados por traslados a otras entidades.

- Junto con los jefes de las direcciones, grupos de trabajo, unidades administrativas especiales o supervisores de contratos deberán ejecutar las medidas de no repetición y aquellas que se consideren necesarias y pertinentes de acuerdo con cada caso.
- Comunicar una vez que se cierre el proceso.

Nota: En todos los casos, la persona que recibe la queja siempre activará, de manera inmediata, las medidas de protección y cuidado. Las rutas descritas en este protocolo deberán activarse de manera concomitante, no son excluyentes. En los casos en que la vida de la víctima esté en riesgo inminente, se deberán activar las medidas y rutas de atención con la mayor celeridad posible. Las quejas serán gestionadas evitando trámites innecesarios bajo argumentos meramente procesales o cualquier otro hecho que pueda revictimizar a la persona que activa la ruta.

6.3.4.1. ¿Qué hacer si la queja es realizada de forma anónima?

A todas las quejas se les dará trámite registrándolas en AZ con el propósito de hacer seguimiento e identificar posibles alertas o patrones de conducta relacionados con violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación. Ahora bien, con el fin de que el equipo que recibe la queja pueda tomar las medidas que se indican en este Protocolo, la queja deberá incluir de manera clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar y otros detalles importantes que permitan identificar a las personas que hicieron parte del evento de violencias basadas en género, violencias por prejuicio o discriminación.

Si el relato no incluye esta información, se enviará una comunicación de regreso solicitando ampliar la queja, con el formato anexo a este Protocolo (cuando sea posible se responderá por el mismo medio en que se recibió la queja, por ejemplo, por el correo electrónico). Cuando sea posible se le preguntará a la persona que envía la queja sí desea que el Ministerio adopte medidas para su protección y cuidado, sí desea permanecer en el anonimato o no, y que disponga de un canal al cual se le pueda comunicar las demás medidas que se adopten, así como el cierre del proceso.

Cuando no sea posible tramitar la queja por falta de información se alertará al supervisor/a, jefa o jefe del área donde ocurrieron los hechos,

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

para adoptar medidas de protección, cuidado y garantías de no repetición en su área.

Adicionalmente, si la queja proviene de un escrache, divulgación a través de redes sociales o medios de comunicación, la Fiscalía reconoce que constituyen fuentes no formales de conocimiento de hechos de violencia basada en género y tiene el deber de iniciar la investigación penal con esta información, sin que pueda exigirse a la víctima la presentación formal de una denuncia. En ese sentido, si la queja puede constituir un delito, se debe remitir a la Fiscalía General de la Nación y/o demás autoridades competentes, la cual no podrá rechazar la información por la forma en que se divulgó o porque el relato esté incompleto o fragmentado y tampoco podrá supeditar la investigación a la comparecencia de la víctima ante las autoridades.

Nota: Para los procesos disciplinarios se aplicará lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 y demás normas concordantes.

En caso de que la queja se haga públicamente o se presente un escrache seguir lo indicado en la directiva 001 de 2026 de la Fiscalía General de la Nación.

Si la queja identifica a una persona presuntamente agresora, esta cuenta con el derecho a la defensa y demás descritos en el numeral 6.2.2.

6.3.4.2. Información sobre rutas externas de atención

El equipo que recibe la queja o los enlaces de las Unidades Administrativas Especiales o grupos de trabajo brindarán información completa y oportuna sobre las rutas externas de atención integral a las personas que activan la ruta.

6.3.4.2.1. Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación o Línea 122

La ciudadanía puede comunicarse con la Fiscalía General de la Nación a través de su Centro de Contacto, para: (i) solicitar información sobre los servicios de la entidad; (ii) solicitar información básica de su denuncia (debe aportar el Número Único de Noticia Criminal NUNC- 21 dígitos); (iii) presentar denuncias por cualquier delito penal; (iv) reportar hechos delictivos de forma anónima (denuncias anónimas); (v) reportar hechos de violencia sexual, intrafamiliar, de pareja, expareja y de género; (vi) reportar hechos de corrupción (pública y privada); (vii) reportar y denunciar hechos de trata de personas como esclavitud o explotación sexual, mendicidad ajena, trabajos forzados, servidumbre o esclavitud, no

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

importa si la víctima está en el país (nacional o extranjero), o si es un colombiano víctima de este delito en el exterior; (viii) reportar y denunciar amenazas a defensores de derechos humanos, periodistas y líderes políticos, sociales o comunales (recibidas en función de su rol); (ix) reportar hechos victimizantes en el marco del conflicto armado colombiano (guerrilla, disidencias, bandas criminales, paramilitares, grupos armados al margen de la ley); (x) reportar a familiares o conocidos recientemente desaparecidos (Mecanismo de Búsqueda Urgente); (xi) los niños, niñas y adolescentes pueden comunicarse al centro de contacto de la entidad para reportar que son víctimas de un delito.

- Línea telefónica: 01 8000 9197 48 o desde celular línea 122, las 24 horas del día, 365 días al año.
- La Fiscalía cuenta con el correo denuncia.acoso@fiscalia.gov.co como canal institucional para recibir y canalizar información y denuncias sobre acoso sexual.
- Hay otras líneas telefónicas que funcionan en 13 países y un canal de video llamada en lenguaje de señas colombiana en el siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/centro-de-contacto/>
- Para denunciar la presunta comisión de un delito, además la Fiscalía dispuso del siguiente enlace: <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>

La denuncia deberá incluir la siguiente información:

- a. Denunciante
 - Nombre completo
 - Cédula de ciudadanía
 - Fecha de expedición de la cédula
 - Teléfono
 - Correo electrónico (es a donde confirmarán la denuncia y entregarán un código de la noticia criminal)
 - Dirección
 - Calidad de quien denuncia
- b. Relación sucinta de los hechos
- c. Pruebas para adjuntar
- d. Si hay testigos, nombre completo, número de celular y dirección de ubicación
- e. Si existe descripción morfológica del presunto responsable
- f. Qué delito se configuró (debe estar contemplado en la Ley 599 de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

2000).

Nota: Dependiendo de la ruta de atención que el equipo que recibe la queja esté activando, junto con otras dependencias como la Oficina Asesora Jurídica o Grupo de Control Interno Disciplinario, deben evaluar la necesidad de acompañar la denuncia con un oficio que impulse la denuncia firmada por la secretaria general o el jefe de la Oficina Asesora Jurídica.

6.3.4.2.2. Línea Púrpura

Es una línea telefónica gratuita que funciona las 24 horas, todos los días del año y es atendida por un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Está dirigida a mujeres mayores de 18 años que identifiquen estar viviendo una situación de violencias. También, se pueden comunicar ciudadanas y ciudadanos que tengan conocimiento de situación de violencias. En esta línea se brindan servicios de atención y acompañamiento psicosocial, orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, servicios disponibles para su atención y protección integral, así como información de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios, especialmente, en la ciudad de Bogotá. No es una línea de emergencias ni de denuncia. Los tipos de casos que apoya son: (i) violencias contra las mujeres con ocurrencia en el espacio público y/o privado; (ii) situaciones que generen malestares de salud asociados a las violencias contra las mujeres; (iii) oferta institucional para la garantía de los derechos humanos de las mujeres; (iv) derecho a la salud, con énfasis en los derechos sexuales y derechos reproductivos (métodos de anticoncepción e interrupción voluntaria del embarazo).

- Línea telefónica: 018000112137
- WhatsApp: 3007551846

6.3.4.2.3. Casas de Igualdad de Oportunidades

Las Casas de Igualdad de Oportunidades son espacios de encuentro entre mujeres para el conocimiento de sus derechos y el desarrollo de procesos orientados al empoderamiento social y político. Son el espacio privilegiado para que la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género llegue con presencia, acompañamiento y servicios a las mujeres diversas que habitan el territorio rural y urbano de Bogotá. Las mujeres víctimas

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica y acceder a los siguientes servicios: (i) orientación y asesoría socio-jurídica; (ii) orientación psicosocial; (iii) actividades de empoderamiento y bienestar; (iii) acciones para el empoderamiento de las mujeres; (iv) fortalecimiento a grupos; y (v) Centros de Inclusión Digital.

De igual manera, el equipo encargado de la recepción de la queja o los enlaces de las Unidades Administrativas Especiales o Grupos Internos de Trabajo, en la ciudad de Bogotá, podrán escribir a los correos de las Casas de Igualdad con los siguientes datos: nombre, cédula y teléfono de la ciudadana/ciudadano que requiere el acompañamiento y una breve descripción del caso para que las referentas puedan ponerse en contacto con la persona que requiere atención. El directorio de las Casas de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres podrá ser consultado en el siguiente enlace: <https://www.sdmujer.gov.co/ciom>

6.3.4.2.4. Ministerio del Interior

A esta entidad pueden recurrir las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, o comunidades o personas pertenecientes a los pueblos indígenas o rrom, en caso de ser afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial en el territorio nacional.

- Línea telefónica: (60)(1) 242 7400 - Extensión: 3324.
- Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co

6.3.4.2.5. Línea Diversa

La Línea Diversa de la Secretaría de Integración Social de Bogotá cuenta con servicio de acompañamiento psicosocial a personas LGBTIQ+, sus familiares o amigos a través de llamadas o mensajes de WhatsApp. El servicio tiene tres modalidades de atención: (i) intervención breve a quienes se encuentren en situaciones de crisis o emergencia emocional o requieran de orientación para la resolución de conflictos; (ii) información sobre ofertas de servicios de la Subdirección para Asuntos LGBTI; (iii) información sobre rutas de atención institucionales en otros servicios distritales.

- WhatsApp o llamada al 3108644214, de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

6.3.4.2.6. Línea Calma

La Línea Calma es del Área de Cultura Ciudadana de la Alcaldía de Bogotá creada para dar acompañamiento psicoeducativo a hombres mayores de 18 años que vivan en Bogotá y necesiten ayuda para tramitar mejor sus propias emociones, prevenir la violencia de género, o resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas como sus parejas, familias o amigos. Esta no es una línea de denuncia.

- Línea telefónica: 01 8000 423 614, de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 10:30 p.m., sábados 8:00 a.m. a 10:30 p.m. y domingos de 2:00 p.m. a 10:30 p.m

6.3.4.2.7. Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo es la institución del Estado colombiano responsable de impulsar la efectividad de los derechos humanos de los habitantes del territorio nacional, mediante la promoción, protección, defensa y divulgación de los derechos humanos, la prevención de sus violaciones y la orientación y asesoría a los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos. ¿Cuándo acudir a la Defensoría del Pueblo? (i) cuando la persona que activa la ruta considere que sus derechos humanos han sido vulnerados y requiera orientación jurídica externa al Ministerio; (ii) cuando los hechos denunciados involucren a servidores públicos y la persona requiera acompañamiento de una instancia de control independiente; (iii) cuando se requiera asistencia de un defensor público para procesos judiciales derivados de los hechos; (iv) cuando la persona pertenezca a una población con especial protección constitucional, mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, niñas, niños y adolescentes, y requiera atención diferencial; (v) cuando la persona requiera orientación sobre otras rutas institucionales disponibles a nivel nacional o territorial.

- Línea telefónica: 01 8000 914 814, (60)(1) 3144000 / (60)(1) 3147300, disponible para todo el territorio nacional sin costo.
- Atención presencial: en cualquiera de las sedes regionales de la Defensoría del Pueblo a nivel nacional. Para consultar la sede más cercana: www.defensoria.gov.co
- Atención virtual y formulario en línea: http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web_preconsulta.php
- Solicitud de defensor público: defensoriapublica@defensoria.gov.co

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Nota: El protocolo de servicios de la Defensoría del Pueblo establece que su atención deberá estar libre de prácticas discriminatorias por orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, edad u otras condiciones. En particular, frente a personas con orientación sexual e identidad de género diversa, el personal deberá referirse a ellas con su nombre identitario y el género con el que se identifican. Para la atención de mujeres, el personal deberá indagar sobre la preferencia en cuanto al género del profesional asignado, y deberá tener a disposición el directorio de entidades de la ruta de atención para casos de violencia de género, incluyendo los CAIVAS, CAVIF y Comisarías de Familia.

6.3.4.2.8. Línea 155 SALVIA Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de Violencias Basadas en Género

Este Sistema está disponible para atender de manera oportuna cualquier forma de violencia hacia las mujeres en todas sus diversidades, incluyendo niñas, niños, personas LGBTIQ+, garantizando el derecho a una vida libre de violencias y discriminación. SALVIA cuenta con personal especializado en brindar información clara y completa sobre los derechos de las mujeres, así como para orientar sobre la forma de hacer una denuncia, tipos de violencias de los cuales puede ser víctimas las mujeres y procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud.

- Línea telefónica: 155. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, 365 días al año.
- Se puede reportar un caso en SALVIA a través del siguiente link: <https://salvia.minigualdadyequidad.gov.co/salvia/public/nuevo>

6.3.4.2.9. Línea de emergencias 123

En Bogotá la Línea 123 es operada y coordinada por la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia y está integrada por seis agencias: la Policía Metropolitana de Bogotá, el Centro de Regulador de Urgencias y Emergencias (CRUE) de la Secretaría de Salud, la Secretaría de Movilidad, el Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER), el Cuerpo Oficial de Bomberos, la Secretaría de la Mujer; y a una entidad adscrita, el Instituto Distrital de Protección y bienestar Animal – IDPYBA. La Línea 123 recibe las llamadas que hace la ciudadanía y las traslada a las agencias que despachan los recursos para atender las necesidades de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

las y los habitantes de Bogotá.

- Línea telefónica: 123. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

6.3.4.2.10. Casas de Justicia

Las Casas de Justicia en Colombia se conciben como un modelo de atención (infraestructura y equipamiento) para el acceso a la justicia donde se ofrecen servicios de información, orientación, resolución de conflictos y se aplican y ejecutan los mecanismos de justicia formal y no formal existentes en el municipio, a través de entidades del orden nacional y local. Con ellas se pretende acercar la justicia al ciudadano orientándolo sobre sus derechos, previniendo el delito, luchando contra la impunidad, facilitándole el uso de los servicios de justicia formal y promocionando la utilización de mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Los servicios que se prestan en las casas de justicia son gratuitos. Para revisar la dirección y los servicios de las Casas de Justicia por localidad en Bogotá, consultar la siguiente página de la Secretaría de Seguridad y Convivencia: <https://scj.gov.co/atencion-ciudadano/casas-de-justicia>

Nota: los enlaces de las Unidades Administrativas Especiales y los grupos de trabajo del Ministerio deberán incluir en sus Cajas de Herramientas la información específica de los lugares donde operan.

7. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS OBJETO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN

Para la atención de casos de violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación, el equipo que atiende la ruta en el Grupo de Gestión Humana y la Secretaría General y los enlaces de las Unidades Administrativas Especiales y Grupos de Trabajo de acuerdo con el tipo de vinculación que tenga tanto la persona que activa la ruta como la persona presuntamente agresora con el Ministerio, activará las rutas expuestas a continuación:

- a. Ruta de atención en caso de queja contra personas servidoras o exservidoras públicas
- b. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- c. Ruta de atención en caso de queja contra pasantes, judicantes y/o practicantes
- d. Ruta de atención en caso de queja contra terceros, cuando la persona que activa la ruta está vinculada al Ministerio
- e. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención directa de la entidad y que activan la ruta en contra de personas vinculadas a la entidad
- f. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención al público en las instalaciones de la entidad y que activan la ruta en contra de personas externas a la entidad
- g. Ruta de atención para las personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral
- h. Ruta de atención en caso de recibir una queja y las víctimas son niños, niñas o adolescentes
- i. Ruta de atención cuando hay una denuncia de acoso sexual, independientemente del tipo de relación contractual con el Ministerio

7.1. Ruta de atención en caso de queja contra personas servidoras o exservidoras públicas.

El trámite de las quejas disciplinarias por violencia contra las mujeres, basadas en género, por prejuicio o discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido en la Ley 1952 de 2021, modificada por las leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024 y el procedimiento del proceso de Control Interno Disciplinario dispuesto por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes reconocidas en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación.

Clasificación de las faltas

Con fines de orientación para las instancias encargadas de la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019, modificada por las leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024.

Son **faltas gravísimas** todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, modificada por las Leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas **que constituyan 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 violación** de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Para); 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, el Convenio 190 de la OIT y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- b. 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).
- c. Realizar, promover, o instigar a otro servidor o servidora pública a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, 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 (numeral 5, artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, adicionado por la Ley 2365 de 2024).

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- e. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecúen 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.

Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria

Las personas servidoras públicas que tienen potestad disciplinaria en el Ministerio, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria y aplicar los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, modificada por las Leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024, 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, modificado por el artículo 8 de la Ley 2094 de 2021) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

- a. 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 enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas.
- b. 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) **la relación de poder** existente entre la persona que activa la ruta y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional; (ii) 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

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial; (iii) 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) **la duración de la puesta en escena**, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero⁹.

Nota: las quejas que se reciban por acoso sexual, en el marco de este Protocolo, deben ser trasladadas a la Procuraduría General de la Nación, de conformidad con la Circular No. 006 del 10 de septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, para estos efectos remitirse al numeral 6.34.2.1) y/o a la Fiscalía General de la Nación.

7.2. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas

Desde el mes de marzo de 2024, el Grupo de Contratos y Convenios del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, incluyó en los contratos de prestación de servicios disposiciones para el cumplimiento de lo expuesto en la Directiva Presidencial 001 de 2023, por medio de la cual se:

Exhortó a las entidades que en todos los contratos de prestación de servicios se estipulen cláusulas en la que los contratistas tengan la 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 sistema de gestión de la entidad que incorpora el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de 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 (Directiva Presidencial 001 de 2023).

Esta inclusión impone la obligación a las y los supervisores de los contratos de prestación de servicios que suscriba el Ministerio de vigilar la correcta ejecución de las obligaciones relacionadas con el cumplimiento del presente Protocolo y adoptar las medidas necesarias para la

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

prevención, atención y protección de todas las formas de violencias basadas en género, violencias por prejuicio y discriminación.

Así las cosas, quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato podrá hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad. En el marco de estas funciones, el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011, faculta al Ministerio para declarar el incumplimiento del contrato e imponer las multas y sanciones a las que haya lugar.

Reglas del procedimiento

Todas las actuaciones que se adelanten con ocasión de las quejas formuladas por las conductas descritas en este Protocolo se regirán por las disposiciones constitucionales y legales vigentes, con plena garantía del debido proceso, el derecho a la defensa, la presunción de inocencia, el principio de legalidad y demás principios aplicables en cualquier actuación administrativa.

Informe de presunto incumplimiento del contrato

En virtud del artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, el supervisor o supervisora del contrato tiene el deber de hacer el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico del contrato e informar a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir incumplimiento del contrato por violencias basadas en género, violencias por prejuicio o discriminación señaladas en este protocolo.

Para esto, el supervisor o supervisora enviará un informe que dé cuenta de los hechos a la Secretaría General de la entidad, esta última es el área competente para decidir sobre la declaratoria de incumplimiento del contrato. El supervisor o supervisora del contrato presentará el informe del presunto incumplimiento a la Secretaría General dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos.

Citación a audiencia

La Secretaría General del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, citará a audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

a la recepción del informe. En la citación, se hará mención expresa y detallada de los hechos que soportan el presunto incumplimiento, acompañando el informe de supervisión, y enunciando las normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para la persona contratista en desarrollo de la actuación.

En la citación se establecerá el lugar, fecha y hora para la realización de la audiencia, la cual tendrá lugar a la mayor brevedad posible, atendiendo la naturaleza del contrato y la periodicidad establecida para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

Audiencia

En el desarrollo de la audiencia, la secretaria general, presentará las circunstancias de hecho que motivan la actuación, enunciará las posibles normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para la persona contratista en desarrollo de la actuación. Acto seguido, concederá el uso de la palabra a la persona contratista, su representante legal o a quien lo represente, o su garante para que presente su defensa, en desarrollo de lo cual podrá rendir las explicaciones del caso, aportar pruebas y controvertir las presentadas por la entidad.

En cualquier momento del desarrollo de la audiencia, la secretaria general podrá suspender la audiencia cuando, de oficio o a petición de parte, ello resulte en su criterio necesario para allegar o practicar pruebas que estime conducentes y pertinentes, o cuando por cualquier otra razón debidamente sustentada, ello resulte necesario para el correcto desarrollo de la actuación administrativa. En todo caso, al adoptar la decisión, se señalará fecha y hora para reanudar la audiencia.

Resolución

En concordancia con el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011, finalizada la audiencia, la secretaria general expedirá resolución motivada en la cual decidirá sobre la imposición o no de la multa, sanción o declaratoria de incumplimiento. Contra la decisión proferida solo procederá el recurso de reposición que se interpondrá, sustentará y decidirá en la misma audiencia. La decisión sobre el recurso se entenderá notificada en la audiencia.

Nota: las medidas para la prevención y sanción que se adopten a través de estos procedimientos tendrán lugar sin perjuicio de las acciones

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

legales que las personas que activan las rutas promuevan ante la justicia ordinaria (Fiscalía General de la Nación, Procuraduría General de la Nación, entre otras).

7.3. Ruta de atención en caso de queja contra pasantes, judicantes o practicantes.

A partir del mes de agosto del año 2024, al firmar el acta de inicio de la vinculación formativa, los y las pasantes, judicantes o practicantes se comprometen a no incurrir en actos de violencias basadas en género o discriminación de las que habla este Protocolo.

Citación a descargos

Recibida la queja contra la persona en su rol pasante, judicante o practicante, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles, el Grupo de Gestión Humana le citará a descargos, así como a su responsable por parte de la Universidad y su tutor o tutora en el Ministerio. En la citación se dará a conocer la queja y se establecerá el lugar, fecha y hora para la realización de los descargos. En ningún caso la fecha y hora para presentar descargos excederá el término de cinco (5) días hábiles contados desde la citación.

Nota: En los eventos en los que el tutor o tutora en el Ministerio reciba la queja en contra del pasante, judicante o practicante, deberá remitirla al Grupo de Gestión Humana para que proceda con la citación a descargos.

Descargos

En el desarrollo de los descargos, el Grupo de Gestión Humana hará mención expresa y detallada de los hechos que dieron lugar a la queja y concederá la palabra a la persona en rol de, judicante o practicante y a su responsable de la universidad, para que presenten sus descargos, rindan las explicaciones del caso, aporten pruebas y controviertan las presentadas por la entidad. Rendidos los descargos, el Grupo de Gestión Humana levantará acta, en la que consignará la queja recibida, los argumentos presentados por el pasante, practicante y/o judicante y su responsable por parte de la universidad y, de acuerdo con los hechos y las pruebas allegadas, procederá con el cierre de la actuación o formulará las recomendaciones para la desvinculación del proceso formativo, según sea el caso.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Resolución

En los eventos en los que se requiera dar por terminado el proceso formativo, el Grupo de Gestión Humana formulará las recomendaciones al despacho del ministro y elaborará la resolución de desvinculación del proceso formativo, acto administrativo que suscribirá el Ministro y se comunicará por medios electrónicos. El Grupo de Gestión Humana enviará una copia del acta de descargos y/o de la resolución de desvinculación del proceso formativo a la institución educativa, para que proceda de acuerdo con sus procedimientos internos.

7.4. Ruta de atención en caso de queja contra terceros cuando la persona que activa la ruta está vinculada al Ministerio

En los eventos en los que la persona presuntamente agresora sea externa al Ministerio, el Grupo de Gestión Humana activará las medidas de protección y cuidado dirigidas a la persona que activa la ruta y brindará asesoramiento sobre las rutas externas de atención. Para esto, aplicará lo dispuesto en los numerales 6.1. Medidas de protección y cuidado de este Protocolo y 6.3.4.2 Información sobre rutas externas de atención.

Nota: Si los hechos ocurren en las instalaciones o espacios del Ministerio y estos sugieren la presunta comisión de un delito no querellable, el Grupo de Gestión Humana, con apoyo de la Oficina Asesora Jurídica, interpondrá la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

7.5. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención directa de la entidad y que activan la ruta en contra de personas vinculadas a la entidad.

En los eventos en los que la queja sea interpuesta por una persona que recibe servicios o atención directa del Ministerio y la persona presuntamente agresora se encuentre vinculada a la entidad, el Grupo de Gestión Humana brindará asesoramiento sobre las rutas externas de atención y activará las rutas según el tipo de vinculación. Para esto, deberá remitirse a los numerales 6.3.4.2 Información sobre rutas externas de atención y 7. rutas de atención de este Protocolo.

7.6. Ruta de atención para las personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Recibida la queja, el Grupo de Gestión Humana la trasladará a la servidora o servidor público que ejerza la supervisión del contrato de tercerización, para que informe sobre lo ocurrido a la empresa que presta el servicio y le solicite a adoptar las medidas necesarias que garanticen el cese del acto violento o discriminatorio. Adicionalmente, el Grupo de Gestión Humana, el equipo que recibe la queja o los enlaces de las Unidades Administrativas Especiales o grupos de trabajo brindarán asesoramiento sobre las rutas externas de atención y las medidas que se puedan adoptar dependiendo del caso particular. Para esto, aplicará lo dispuesto en el numeral 6.3.4.2 Información sobre rutas externas de atención de este Protocolo.

7.7. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención al público en las instalaciones de la entidad y que activan la ruta en contra de personas externas a la entidad.

Recibida la queja, el Grupo de Gestión Humana dará traslado de la misma a la directora, director, responsable, jefe o enlace del espacio que presta sus servicios al público para que adopte las medidas necesarias que garanticen el cese del acto violento o discriminatorio y brinde asesoramiento sobre las rutas externas de atención a la persona que activa la ruta. Para esto, aplicará lo dispuesto en el numeral 6.3.4.2 Información sobre rutas externas de atención.

Nota: Para los casos en los que la persona que activa la ruta se encuentre en comisión, el Grupo de Gestión Humana deberá coordinar con el grupo de comisiones perteneciente al Grupo de Gestión Financiera y Contable, así como el enlace del área a la que pertenece para accionar las medidas de protección y cuidado, brindar asesoramiento sobre las rutas externas de atención y activar las rutas de atención y, de ser necesario, de evacuación del territorio. Para esto, aplicará lo señalado en numerales 6.1.2. Medidas administrativas de protección y cuidado, 6.3.4.2 Información sobre rutas externas de atención y 7. Rutas de atención del presente protocolo.

7.8. Ruta de atención en caso de recibir una queja y las víctimas son niños, niñas o adolescentes.

Esta ruta contempla dos escenarios principales: quejas de violencias basadas en género, violencias por prejuicios o discriminación que hayan

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

sucedido en algún espacio del Ministerio, de sus unidades administrativas especiales o grupo de trabajo o cuando un niño, niña o adolescente se acerque a un funcionario o contratista del Ministerio, que, en un escenario de confianza, le cuente que ha sido víctima de violencias basadas en género, violencias por prejuicios o discriminación en su entorno cercano.

7.8.1. En los casos en los que los hechos de violencia basada en género, violencia por prejuicio o discriminación hayan sucedido en un espacio del Ministerio, de sus Unidades Administrativas Especiales o de sus grupos de trabajo

Quien reciba la queja, su superior inmediato o supervisor o supervisora del contrato, con el acompañamiento de las profesionales que atienden la ruta, pondrán en conocimiento de la Oficina Asesora Jurídica, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, los hechos que dieron lugar a la misma. Corresponderá a la Oficina Asesora Jurídica presentar la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, identificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar. La denuncia se interpondrá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos.

En caso de que la persona presuntamente agresora tenga alguna vinculación con el Ministerio, la entidad podrá incluir sus datos en la denuncia. En el evento de que la denuncia esté dirigida a terceros no vinculados a la entidad y no se cuente con habilitación legal para entregar datos sensibles, la denuncia deberá presentarse con la mayor cantidad de información con la que se disponga, como pruebas o testimonios que acompañen la denuncia.

Antes de instaurar la denuncia la Oficina Asesora Jurídica, junto con el área que recibió la queja, deberán ponerse en contacto con padres, madres, cuidadores o representantes de las víctimas, para poner en conocimiento el caso, obtener su autorización y asegurarse entregar la información completa que motiva la denuncia. La secretaria general o quien haga sus veces, con el apoyo del equipo de profesionales que atienden la ruta, deberá enviar un oficio a la Fiscalía General de la Nación con el fin de impulsar la denuncia.

Nota: La denuncia estará a cargo de la Oficina Asesora Jurídica, en representación del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

7.8.2. En los casos en que los niños, niñas o adolescentes

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

pongan en conocimiento de contratistas o funcionarios del Ministerio que han sido víctimas de violencias basadas en género, violencias por prejuicios o discriminación en entornos externos al Ministerio.

Quien reciba la queja, con el acompañamiento de las profesionales que atienden la ruta y la Oficina Asesora Jurídica, deberán presentar la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, identificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos. Adicionalmente, la persona funcionaria o contratistas podrá ponerse en contacto con otras entidades como la Defensoría del Pueblo o el ICBF con el fin de recibir acompañamiento sobre el caso específico.

Nota: Esta denuncia será a título personal, teniendo en cuenta que es la persona funcionaria o contratista quien conoció de primera mano los hechos que dieron lugar a la queja y, por lo tanto, quien puede acompañar la investigación que adelante la Fiscalía, teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 6.3.2 Deber de denuncia. Este proceso debe ser respetuoso de la autonomía de los niños, niñas, adolescentes y debe respetar los procesos de construcción de confianza que se han tejido con ellos, adicionalmente, debe tener en cuenta el enfoque de género y demás enfoques incluidos en el apartado 5.2.

7.9. Ruta de atención cuando hay una queja de acoso sexual, independientemente del tipo de relación contractual con el Ministerio.

Todas las quejas por acoso sexual en el entorno laboral deben ser remitidas en máximo tres (3) días hábiles a la Procuraduría General de la Nación, debido a que tiene la competencia exclusiva de conocer dichos casos. Esta competencia se estableció de la interpretación armónica y sistemática de las Leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024. De acuerdo con la Circular 006 del 10 de septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación se unificó el criterio de competencia para investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de acoso sexual en el entorno laboral en el sector público.

La Circular 006 de 2025 desarrolló la Ley 2364 de 2024 cuyo objeto consiste en garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

discriminación y una vida libre de violencias, específicamente, del acoso sexual el entorno laboral. Esta ley se aplica con independencia de la naturaleza y/o forma de vinculación, es decir, no exige la subordinación propia del vínculo laboral, dado que rige indistintamente para trabajadores, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicante, oficiales, suboficiales, soldados, infantes de marina, personal ejecutivo de la Policía Nacional, agentes, patrulleros que se encuentren en calidad de alumnos de las escuelas de formación.

El acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales. Una sola acción es suficiente para que se configure la conducta disciplinaria de acoso sexual. En los casos de acoso sexual NO se debe acudir al Comité de Convivencia Laboral, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación. El acoso sexual en el ámbito laboral debe ser investigado penal y disciplinariamente. Para efectos de la aplicación de la Ley 2365 de 2024, se entiende que hacen parte del contexto laboral, con independencia de la naturaleza de la vinculación, "las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral".

Conforme con el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024 se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades,

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías

- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Nota: la remisión de la queja a la Procuraduría General de la Nación no excluye el inicio del proceso por presunto incumplimiento del que habla la 7.2 ruta de atención en caso de quejas contra contratistas o la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

8. DESARROLLO

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSAB	REGISTRO
1. Recepción de la Queja	<p>1.1 Recepción inicial de la queja</p> <p>La persona afectada puede presentar su queja a través de las siguientes vías: (1) Correo electrónico: denunciavbg@mincultura.gov.co; (2) de manera verbal o presencial ante el Grupo de Gestión Humana o Secretaría General; o (3) a través de los enlaces de las Unidades Administrativas Especiales (UAE) o Grupos de Trabajo.</p> <p>Nota: Si la queja se recibe de manera presencial, la persona que la atiende deberá remitirla al correo institucional para su radicación formal. Según el canal de recepción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la queja es recibida por el Grupo de Gestión Humana: continuar con el ítem 1.2. • Si la queja es recibida por la 	<p>Psicóloga del Grupo de Gestión Humana / Abogada de la Secretaría General / Enlaces de UAEs y grupos de trabajo</p>	<p>Correo de recepción enviado a denunciavbg@mincultura.gov.co</p> <p>TPO-G-GGH-152 Registro queja, denuncia o recomendación por violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación</p>

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSAB	REGISTRO
	<p>1.2 Espacio de escucha activa</p> <p>La psicóloga del Grupo de Gestión Humana realiza un encuentro confidencial con la persona que activa la ruta. El objetivo es ofrecer un espacio seguro, libre de juicios, en el que la persona pueda expresar lo vivido, recibir orientación psicosocial y conocer las rutas de atención disponibles.</p> <p>Continuar con la actividad 1.3 y 1.4</p> <p>Nota: La decisión de no activar una ruta dará lugar al cierre de la gestión correspondiente dentro del caso. No obstante, la situación continuará siendo objeto de seguimiento por parte de la psicóloga, quien informará de manera expresa a la persona afectada que, en</p>	<p>Psicóloga del Grupo de Gestión Humana</p>	<p>TPO-F-GGH-151 Acuerdo de confidencialidad</p> <p>TPO-G-GGH-152 Registro de queja, denuncia o recomendación por violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación</p> <p>Registro del espacio de escucha en el expediente AZ (con reserva de confidencialidad)</p>
	<p>1.3 Acompañamiento socio jurídico</p> <p>La abogada designada por la Secretaría General orienta a la persona que activa la ruta sobre: el marco legal que protege sus derechos, las rutas institucionales disponibles y las instancias externas a las que puede acudir (Fiscalía, Procuraduría, Defensoría del Pueblo, Comisarías de Familia, entre otras).</p> <p>Este acompañamiento no</p>	<p>Abogada designada por la Secretaría General</p>	<p>TPO-G-GGH-152 Registro de queja, denuncia o recomendación por violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación</p>

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>1.4 Diligenciamiento del formato y radicación</p> <p>Se diligencia el formato de recepción de la queja con los datos de tiempo, modo y lugar del hecho victimizante, y se radica en el sistema AZ, asignación de número de radicado y apertura del expediente.</p> <p>Todas las quejas, incluyendo</p>	<p>Persona que recibe la queja (psicóloga, abogada o enlace)</p>	<p>TPO-G-GGH-152 Registro de queja, denuncia o recomendación por violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación</p> <p>Registro en AZ</p>
<p>2. Activación de la Ruta</p>	<p>2.1 Adopción inmediata de medidas de protección y cuidado</p> <p>Dentro de las primeras 72 horas y con el consentimiento de la persona afectada, el Grupo de Gestión Humana podrá implementar medidas de protección y cuidado, tales como: separación de lugares de riesgo, trabajo remoto, garantía de no confrontación o acompañamiento psicológico. Estas medidas no deberán</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Secretaría General/ Supervisor de Contrato.</p>	<p>Acto administrativo Oficio y/o correo electrónico.</p> <p>TPO-G-GGH-152 Registro de queja, denuncia o recomendación por violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación</p>
	<p>2.2 Activación de la ruta institucional</p> <p>En un término de 3 días hábiles desde la recepción, el equipo remite la queja a la(s) dependencia(s) o autoridades competentes según la ruta y Se comunica a la persona que activa la ruta ,el número de</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Secretaría General/ Control Interno Disciplinario/ Oficina</p>	<p>Soporte de escucha activa Radicado del expediente (Los registros pueden variar según la ruta activada)</p>

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSAB	REGISTRO
	<p>2.3 Información sobre rutas externas de atención</p> <p>Paralelamente a la activación de la ruta institucional, el equipo que recibe la queja y/o los enlaces brindarán a la persona afectada información clara, completa y oportuna sobre las rutas externas de atención disponibles, conforme a lo establecido en el numeral 6.3.4.2 del presente protocolo. En este espacio se consultará a la presunta víctima si desea activar alguna de las rutas externas de atención y protección, respetando en todo momento su autonomía, voluntad y consentimiento informado.</p> <p>¿Se Desea activar la ruta externa?</p> <p>Si: Realizar el tramite correspondiente con los entes de control y continuar con la actividad 3.1</p>	Equipo que recibe la queja / Enlaces de UAEs y grupos de trabajo	Correo electrónico Radicado ante los entes de control (en caso de que aplique)
3. Seguimiento a Casos	<p>3.1 Seguimiento periódico al caso</p> <p>Se verifica periódicamente que las medidas de protección y cuidado adoptadas estén siendo efectivas y que no generen perjuicio a la persona que activó la ruta.</p>	Grupo de Gestión Humana / Secretaría General	Actas de reunión Trazabilidad en AZ

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSAB	REGISTRO
	<p>3.2 Seguimiento a medidas de protección vigentes</p> <p>El Grupo de Gestión Humana y el equipo que recibe la queja realizan seguimiento periódico al estado del caso, verificando: avance del proceso disciplinario o contractual, vigencia y pertinencia de las medidas de protección adoptadas, situación de la persona que activó la ruta, y necesidad de ajustar las medidas.</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Secretaría General/ Oficina Asesora Jurídica/ Oficina de Control Interno</p>	<p>Oficios de seguimiento Correo Electrónico</p>
	<p>3.3 Seguimiento y evaluación de indicadores</p> <p>Se realiza el seguimiento y análisis de los indicadores establecidos para la implementación del presente Protocolo, con el fin de verificar el cumplimiento y la efectividad de las acciones de prevención, atención y seguimiento, así como generar acciones de</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Oficina Asesora de Planeación/ Secretaría General</p>	<p>Resultados indicadores de gestión</p>
	<p>3.4 Identificación de patrones y alertas</p> <p>El Grupo de Gestión Humana y la Secretaría General analizan periódicamente los expedientes del sistema AZ para identificar patrones, áreas o situaciones de riesgo recurrentes. Las quejas anónimas también se registran con este propósito. Cuando no sea posible tramitar una queja por falta de información, se alertará al supervisor/a o jefe del área para adoptar medidas</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Secretaría General/ Comisión de prevención, atención y erradicación de violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación</p>	<p>Actas de la comisión Documentos de trabajo</p>

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSAB	REGISTRO
4. Implementación de acciones y cierre	<p>4.1 Implementación de medidas de no repetición</p> <p>Se adoptan medidas de no repetición en dos niveles:</p> <p>a) A nivel institucional: Se incorporan cláusulas de prevención en contratos, se revisan procedimientos internos, se garantizan espacios seguros y se registran las quejas de acoso sexual en el sistema SIVIGE (en un término no superior a 10 días hábiles después del último día del trimestre respectivo, una vez entre en funcionamiento). La eficacia de estas medidas se evaluará anualmente.</p> <p>b) A nivel del equipo de trabajo: Se llevan a cabo espacios de reflexión colectiva en el equipo o dependencia donde ocurrieron los hechos, sin revelar información confidencial. Estas acciones incluyen: acompañamiento psicosocial grupal, revisión de normas de convivencia, y</p>	Grupo de Gestión Humana / Secretaría General / Grupo de Contratos	Contratos actualizados, actos administrativos de ajuste, registros en SIVIGE, AZ Respuestas a entes de control Actas de reuniones de equipo, registros de acompañamiento o psicosocial grupal

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSAB	REGISTRO
	<p>4.2 Cierre del caso y comunicación</p> <p>Una vez concluido el proceso y adoptadas todas las medidas pertinentes, el Grupo de Gestión Humana comunica formalmente el cierre del proceso. El expediente queda documentado en el sistema AZ con todas las actuaciones realizadas, decisiones</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Secretaría General</p>	<p>Correo electrónico AZ</p>
	<p>4.5 Rendición de cuentas e informe ante la Mesa de Género.</p> <p>Se entregará un informe anual a la Mesa de Género y Diversidad sobre la efectividad de las rutas implementadas y los ajustes requeridos. Los resultados serán escalados al despacho del/la Ministro/a. El Protocolo será actualizado de manera bianual con base en los resultados obtenidos, los hallazgos identificados y las oportunidades de mejora, incluyendo las actualizaciones</p>	<p>Grupo de Gestión Humana / Secretaría General</p>	<p>Informe anual presentados ante la Mesa de Género y Diversidad</p>

9. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

9.1. Tabla De Retención Documental

El equipo que recibe la queja, desde el Grupo de Gestión Humana y la Secretaría General, recogerá confidencialmente las quejas de violencias basadas en género, violencias por prejuicio o discriminación por etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica o discapacidad en ámbitos laborales y contractuales la cual será registrada en una colección de AZ digital a través del correo electrónico denunciavbg@mincultura.gov.co con el fin de crear un expediente que permita documentar todas las medidas que se tomen.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

Para esto el Grupo de Gestión Documental creará una colección a la que solo tendrá acceso la persona a cargo de la Secretaría General y la coordinación del Grupo de Gestión Humana en el cual se archivarán las quejas, se realizará su seguimiento y se revisará la reiteración de las conductas y los contextos en los que suceden. Además, se registrará el asesoramiento y la atención a las víctimas de violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación, así como todas aquellas acciones de seguimiento que permitan brindar información oportuna a quienes hayan activado la ruta. Esta colección contará con todas las medidas de seguridad y confidencialidad necesarias para resguardar los derechos de las partes. Y en todo caso se mantendrá una política de transparencia en la gestión de las quejas, asegurando que los procedimientos y resultados sean conocidos por todas las personas involucradas.

9.2. Seguimiento y Evaluación

Para la Evaluación y Seguimiento de los objetivos de la comisión de prevención, atención y erradicación de violencias basadas en género, por prejuicio y otras discriminaciones se incluye: (1) la medición del entendimiento y uso del protocolo, (2) la efectividad de las acciones focalizadas y (3) los resultados de los procesos formativos.

9.2.1. Seguimiento al entendimiento y apropiación del Protocolo

Para evaluar cómo las personas sujetas del presente protocolo, especialmente funcionarias y contratistas, comprenden y utilizan esta herramienta, se proponen los siguientes mecanismos:

- **Evaluación de apropiación social:** aplicar encuestas anuales de percepción para medir el nivel de conocimiento de las rutas de atención y la confianza en los canales de denuncia, como el correo denunciavbg@mincultura.gov.co.
- **Indicadores de uso de canales:** monitorear la frecuencia y el tipo de consultas recibidas en los espacios de escucha y asesoría socio jurídica, comparándolos con el número de quejas formales radicadas en el sistema AZ.
- **Auditorías de cumplimiento de deberes:** periódicamente que los supervisores de contrato estén entregando copia del Protocolo a los contratistas al momento de la suscripción y que se incluyan las

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

cláusulas de prevención obligatorias.

9.2.2. Evaluación de acciones focalizadas y transformación cultural

Dado que el protocolo busca cambiar imaginarios y conductas, la evaluación debe enfocarse en indicadores de impacto cultural:

- **Monitoreo de imaginarios y estereotipos:** realizar diagnósticos de clima organizacional con enfoque de género y diferencial para identificar si persisten prácticas de invisibilización o microagresiones contra la población LGBTIQ+, étnicas, con discapacidad, entre otros.
- **Eficacia de las cajas de herramientas:** evaluar anualmente la utilidad de los lineamientos de lenguaje inclusivo y pautas de diagnóstico temprano diseñados por grupos de trabajo, direcciones y Unidades Administrativas Especiales (como el Museo Nacional, la Biblioteca Nacional o el Centro Nacional de las Artes).
- **Seguimiento a medidas de no repetición:** analizar si las intervenciones en los equipos de trabajo donde ocurrieron hechos de violencia han logrado reconstruir el tejido de confianza y si se han cumplido los acuerdos colectivos de convivencia.

9.2.3. Evaluación de procesos formativos y pedagógicos

El Grupo de Gestión Humana, como responsable de los procesos de formación semestrales, deberá implementar mediciones que presenten resultados sobre la efectiva transformación de la cultura institucional. Para ello es fundamental contar con una evaluación de conceptos (como la que incluye la Guía Abriendo el Telón desarrollada por el CNA) y una evaluación de desempeños y actitudes (saber cómo actuar y reaccionar). Para integrar la medición de acciones y actitudes en el marco del Protocolo del Ministerio:

9.2.3.1. Evaluación Basada en escenarios y casos prácticos.

Se sugiere que, en lugar de cuestionarios de opción múltiple sobre definiciones, se pueden utilizar metodologías de juicio situacional:

- **Simulaciones de reacción:** presentar a los funcionarios

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

situaciones cotidianas (por ejemplo, un comentario prejuicioso en una reunión de equipo o el uso incorrecto de pronombres de una persona trans) y evaluar su capacidad de intervención.

- **Escalas de disposición al cambio:** aplicar instrumentos que midan no solo el conocimiento, sino la actitud frente a la diversidad, preguntando, por ejemplo, qué tan cómodo se siente una persona funcionaria trabajando en equipos diversos o su nivel de acuerdo con las medidas de acción afirmativa del Protocolo.

9.2.3.2. Observaciones de conductas y micro-entornos laborales

Para los **enlaces de género** y personas coordinadoras, jefes o directores, la evaluación debe centrarse en su capacidad de gestión del entorno:

- **Auditorías de lenguaje y dinámicas:** evaluar mediante observación (o revisión de actas y comunicaciones) si se utiliza efectivamente el lenguaje inclusivo y si se garantizan espacios de participación equitativa para mujeres, personas LGBTIQ+, personas pertenecientes a comunidades étnicas o con discapacidad.
- **Métricas de "espacio seguro":** encuestar a los equipos de trabajo sobre si perciben a su enlace, persona coordinadora, jefe o director como una figura confiable y activa en la prevención, midiendo la frecuencia con la que estos líderes proponen temas de diversidad en sus agendas internas.

9.2.3.3. Evaluaciones de 360° con enfoque diferencial

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación de desempeño:

- **Retroalimentación de pares y colaboradores:** incluir preguntas específicas sobre el respeto a la identidad de género y la ausencia de conductas discriminatorias o de acoso en las evaluaciones de desempeño de jefes y supervisores.
- **Reportes de incidencias de baja intensidad:** monitorear la reducción (o visibilización) de "micromachismos" o comentarios por prejuicio en las unidades de trabajo, lo cual es un indicador más sensible del cambio actitudinal que el número de denuncias formales.

9.2.3.4. Seguimiento a compromisos de corresponsabilidad

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

El Protocolo establece que la prevención es un deber de todos los servidores y contratistas, lo cual se puede medir mediante:

- **Portafolio de evidencias de aplicación:** solicitar a las áreas que documenten cómo han aterrizado los principios del Protocolo en sus procesos específicos (por ejemplo, cómo la Dirección de Artes asegura que sus convocatorias no tengan sesgos de género).
- **Índice de respuesta proactiva:** evaluar la celeridad y la empatía con la que un área reacciona ante una alerta temprana de violencia, más allá del simple trámite administrativo del caso.

9.2.3.5. Medición del "clima de seguridad psicológica"

Realizar mediciones periódicas sobre la percepción de seguridad:

- **Encuestas de victimización y testigos:** preguntar no solo si la persona ha sufrido violencia o discriminación, sino si han sido testigos de ella y si se sintieron con el apoyo institucional para intervenir o reportar. Una disminución en el rol de "testigo pasivo" es el mejor indicador de un cambio de actitud colectivo.

Estas herramientas permiten al Grupo de Gestión Humana y a la Oficina Asesora de Planeación contar con datos reales sobre si el Protocolo está logrando su objetivo de "prevenir, atender y transformar", o si se está quedando en un cumplimiento meramente formal de capacitaciones.

9.3. Sistema de reporte y mejora continua

- **Rendición de cuentas:** presentar informes semestrales ante la mesa de género detallando la efectividad de las rutas y los ajustes necesarios basados en las lecciones aprendidas. Posteriormente, escalar a instancias de alto nivel, es decir, el despacho del(a) ministro(a).
- **Actualización bienal:** utilizar los resultados del seguimiento y la evaluación para actualizar el Protocolo cada dos años, asegurando que las medidas y el marco jurídico respondan a la realidad institucional.

Para determinar la efectividad y satisfacción de las rutas de atención, el Grupo de Gestión Humana, el equipo que recibe la queja y los enlaces de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

las Unidades Administrativas Especiales y los grupos de trabajo, en el marco de la Comisión de prevención, atención y erradicación de violencias y discriminación, realizará una evaluación semestral aplicando encuestas a las personas sujetas de este Protocolo, y construirá, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, un indicador que permita establecer metas de cumplimiento. Con el propósito de hacer seguimiento a la implementación y efectividad de las medidas preventivas y ruta de atención descritas en la ley y en este Protocolo, la Oficina de Control Interno de Gestión realizará, al menos una vez al año, dentro de sus procesos de auditoría interna, la verificación de evidencias de gestión conforme lo establecido en este documento. El grupo que recibe la queja y la Oficina de Control Interno de Gestión entregarán un informe anual a la Mesa de Género y Diversidad para que la entidad conozca los avances de la implementación del Protocolo y sus rutas de atención.

Nota: Para la aplicación de las encuestas se consultará previamente a las personas que hayan activado las rutas y sólo se desarrollarán si se cuenta con su consentimiento previo. La aplicación de estas encuestas garantizará la **no revictimización** de las personas que hayan sido violentadas y/o discriminadas.

9.4. Sistema Integrado de Información de Violencias Basadas en Género- SIVIGE

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, una vez entre en funcionamiento el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), se deberá registrar todas las quejas recibidas por acoso sexual en el contexto laboral 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.

10. REFERENCIAS

Marco Jurídico Internacional y bloque de constitucionalidad

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

- de 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969.
 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) de 1979.
 - Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de 1984.
 - Convención sobre los Derechos del Niño de 1989.
 - Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer de 1993.
 - Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993.
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará) de 1994.
 - Declaración de Beijing – Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995.
 - Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Declaración de Durban) de 2005.
 - 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) de 2007.
 - Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia de 2013.
 - Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2019.

Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 80 de 1993, por la cual se expidió el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993, por la cual se expidieron normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolló el artículo 42 de la Constitución Política y se dictaron normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000, por medio de la cual se reformó parcialmente la Ley 294 de 1996 donde se dictaron normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 581 de 2000, por la cual se reglamentó la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- Ley 679 de 2001, por medio de la cual se expidió 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 731 de 2002, por la cual se dictaron normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002, por la cual se expidieron normas sobre la pena privativa de la libertad, cuando la infractora es una mujer cabeza de familia, puede cumplir su pena en su lugar de residencia o en su defecto en el lugar señalado por el juez en caso de que la víctima de la conducta punible resida en aquel lugar.
- Ley 800 de 2003, por la cual se aprobó 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 dictaron normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006, por la cual se creó el Observatorio de Asuntos de Género con carácter permanente.
- Ley 1010 de 2006, por la cual se buscó prevenir, corregir y sancionar todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada o pública, y se establecieron medidas preventivas y correctivas que empresas e instituciones deben adoptar en contra del acoso laboral, advirtiendo que la omisión de dichas medidas se entenderá como tolerancia a esta conducta.
- Ley 1023 de 2006, por la cual se vinculó el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictaron otras disposiciones.
- Ley 1146 de 2007, por medio de la cual se dictaron normas para prevenir la violencia sexual y se reguló la atención integral de niños, niñas y adolescentes víctimas de abusos de esa naturaleza.
- Ley 1257 de 2008, por la cual se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reformaron los Códigos de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictaron otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010, por la cual se incluyó la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- Ley 1475 de 2011, por la cual se adoptaron reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y otras disposiciones.
- Ley 1448 de 2011, por la cual se dictaron medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y otras disposiciones. Se establecieron normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118.
- Ley 1474 de 2011, por la cual se dictaron 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 1482 de 2011, por la cual se modificó el Código Penal y se establecieron otras disposiciones antidiscriminación.
- Ley 1496 de 2011, por la cual se garantizó la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecieron mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012, por la cual se reformó el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1639 de 2013, por la cual se fortalecieron las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adicionó el artículo 113 de la Ley 599 de 2000.
- Ley 1719 de 2014, por la cual se modificaron algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptaron 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 otras disposiciones.
- Ley 1752 de 2015, por la cual se modificó la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad, especialmente los artículos: 3, 134A y 134B que introdujeron el tipo penal de discriminación y de hostigamiento como un tipo penal autónomo.
- Ley 1761 de 2015, por la cual se creó el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y otras disposiciones.
- Ley 1952 de 2019, por la cual se expidió el Código General Disciplinario, se derogaron la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1959 de 2019, por la cual se modificaron y adicionaron artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021, por la cual se reformó la Ley 1952 de 2019 y se

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

dictaron otras disposiciones relacionadas con el derecho disciplinario.

- Ley 2209 de 2022, por la cual se amplió la caducidad del delito de acoso sexual: las acciones derivadas de conductas de acoso laboral prescribirán en un término de tres años que se contarán a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral.
- Ley 2365 de 2024, por la cual se adoptaron medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y otras disposiciones.
- Decreto Ley 4633 de 2011, por el cual se dictaron medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de tierras a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas.
- Decreto Ley 4634 de 2011, por el cual se dictaron medidas de asistencia, atención, reparación integral y restitución de tierras a las víctimas pertenecientes al pueblo Rrom o Gitano.
- Decreto Ley 4635 de 2011, por el cual se dictaron medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de tierras a las víctimas pertenecientes a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.
- Decreto 1227 de 2015, por el cual se adicionó una sección al Decreto número 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil.
- Decreto 1179 de 2025, por el cual se adoptó el *Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad* en el marco de la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas -PAN1325- y se creó el Comité de Monitoreo y Seguimiento del Plan.
- Decreto 0425 de 2025, por el cual se reglamentó el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja.
- CONPES Social 161 de 2013, por el cual se emitieron lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y el plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.
- CONPES 3918 de 2018, por el cual se formalizó la estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia.

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- CONPES 4080 de 2022, por el cual se formalizó la política pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país.
- CONPES 4147 de 2025 por el cual se formuló la Política Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGTBIQ+.
- Directiva presidencial 03 de 2022 por la cual se elaboraron los protocolos Para La Prevención y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación Por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral.
- Directiva Presidencial 01 de 2023, por la cual se establecieron lineamientos relacionados con el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de 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 y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
- Circular Conjunta 001 de 2023, expedida por la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que estableció medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública.
- Circular 006 de 2025, expedida por la Procuraduría General de la Nación para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.
- Circular 055 de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.
- Circular 075 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas dirigida a empleadores, contratantes privados de todas las actividades económicas, entidades públicas nacionales, territoriales y administradoras de riesgos laborales.
- Circular 076 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

laboral del sector privado, empleadores, contratantes privados de todas las actividades económicas, administradoras de riesgos laborales.

- Circular Conjunta 100-004 de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, por la cual se expidieron lineamientos, recomendaciones y mecanismos específicos para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas y situaciones sobre discriminación racial en el ámbito laboral.
- Resolución 0242 del 5 de junio de 2023, expedida por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, por la cual se emitieron lineamientos para la transversalización del enfoque de género, diferencial, étnico, de discapacidad, cuidado, paz y de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género en el sector cultura y otras disposiciones.
- Resolución 0520 de 12 de junio de 2024, expedida por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, por la cual se adoptó el *Manual de Contratación* y el *Manual de Supervisión e Interventoría* y se estableció el marco obligatorio para la gestión contractual y de supervisión de la entidad.
- Directiva 001 del 27 de marzo de 2026, expedida por la Fiscalía General de la Nación, por la cual se establecen lineamientos para el abordaje de hechos de violencia basada en género conocidos o denunciados mediante escrache.
- Manual de Supervisión e Interventoría – Código M-GCC-001 (versión 5, junio de 2024), expedida por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, por el cual se establecieron lineamientos, definiciones, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades de supervisores e interventores; definió el marco normativo, principios orientadores y controles aplicables durante la ejecución contractual; y reguló la vigilancia técnica, jurídica, administrativa y financiera de contratos y convenios.
- Procedimiento P-GCC-004 Supervisión y/o interventoría de contratos y convenios, expedida por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, por la cual se comunica la designación de la supervisión o el perfeccionamiento del contrato de interventoría, control, seguimiento y apoyo a la ejecución contractual hasta la liquidación o verificación de cumplimiento y estableció actividades obligatorias para supervisores e interventores durante toda la ejecución del contrato o convenio.
- Instructivo para la declaratoria de presunto incumplimiento de las convocatorias públicas (I-OJU-003), expedida por el Ministerio de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

las Culturas, las Artes y los Saberes, por el cual se reguló el procedimiento de declaratoria de incumplimiento, imposición de multas, cláusula penal, liberación de saldos o cobro coactivo; y, se integró el trámite del artículo 86 de la Ley 1474 cuando exista convenio de apoyo.

Fuentes Jurisprudenciales

Algunas sentencias de la Corte Constitucional que orientan la aplicación del protocolo:

- T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, la sobre función pública, el principio de racionalización y los deberes del servidor público.
- T-741 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, sobre el derecho a la salud del soldado retirado, el servicio militar obligatorio, la prohibición de tratos crueles, inhumanos o degradantes y la carga de la prueba.
- T-882 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, sobre derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez, sobre la acción de tutela contra particulares, la persona jurídica como sujeto pasivo de la acción de tutela, la responsabilidad civil de las personas jurídicas, los derechos a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad y a la intimidad, el derecho a la libertad individual y la contravención como limitación para la convivencia.
- Y-967 de 2014, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, sobre la protección especial a mujeres víctimas de violencia, violencia psicológica y administración de justicia con perspectiva de género.
- T-063 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa, sobre la procedencia para modificar el sexo en el registro civil de una persona transgénero por vía notarial.
- T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, sobre la dignidad humana, el derecho a no ser discriminado, la orientación sexual, la carga de la prueba en casos de discriminación y la labor del juez en sede de tutela y la presunción de discriminación (se invirtió la carga de la prueba en favor de la persona que denunció haber sufrido discriminación).
- T-735 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo, estableció medidas para evitar que el Estado se convierta en un segundo agresor de las mujeres que han sido víctimas de violencia y que acuden a sus instituciones para su protección y la restitución de los

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

derechos fundamentales que les han sido vulnerados.

- SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, estableció el defecto procedimental por exceso de ritual manifiesto, y decretó que en toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal.
- T-335 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, sobre principio de igualdad y prohibición de discriminación en razón de identidad de género y orientación sexual, subordinación e indefensión, persona jurídica como sujeto pasivo de la acción de tutela, población LGBTI y derecho a la no discriminación por orientación sexual diversa.
- T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, sobre la protección a mujeres víctimas de violencia y la perspectiva de género en la administración de justicia. En los contratos de prestación de servicios se estipularán cláusulas en la que los contratistas asuman la 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 sistema de gestión de la entidad.
- T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger, 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 puede tener un escenario de discriminación.
- T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera, sobre la carga dinámica de la prueba.
- T-275 de 2021, M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera, sobre la protección del derecho de las mujeres y de los particulares a denunciar por redes sociales los actos de discriminación, violencia, acoso y abuso de los que sean víctimas o tengan noticia. Señaló que las denuncias públicas de estos actos –individuales o agregadas–, comúnmente conocidas como “escraches”, constituyen un ejercicio *prima facie* legítimo de la libertad de expresión que goza de protección constitucional reforzada.
- SU-440 de 2021 M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera, sobre el reconocimiento constitucional de identidades de género diversas y protección reforzada de las personas trans. Las personas trans son titulares de una protección cualificada contra la discriminación que supone que: i) las diferencias de trato fundadas en su identidad de género o su expresión están *prima facie* prohibidas por la Constitución y deben ser sometidas a un juicio estricto de igualdad; ii) existe una presunción de discriminación, en virtud de la cual se presume que las diferencias de trato y las acciones u omisiones que

“Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución”

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público Clasificado Reservado

- impliquen una afectación a los derechos de las personas trans tienen como causa su identidad de género; iii) el Estado tiene un deber cualificado de conducta que le impone la obligación de adoptar medidas afirmativas encaminadas a proteger a esta población y garantizar que la igualdad sea real y efectiva.
- T-032 de 2022, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, sobre la naturaleza de la identidad de género, definida por cada persona de modo autónomo, la necesidad de que los documentos de identidad reflejen el género como medio para la identificación, y la grave afectación de los derechos que supone la falta de concordancia entre la identidad y la información consignada en el componente sexo en los documentos de identidad.
 - T-061 de 2022, M.P. Alberto Rojas Ríos, sobre la libertad de expresión, a la honra y buen nombre, al escrache y periodismo feminista sobre violencia sexual como un discurso especialmente protegido, violencia sexista en el entorno universitario y acción de tutela en materia de libertad de expresión en redes sociales.
 - T-452 de 2022, M.P. Diana Fajardo Rivera, sobre (i) libertad de expresión, (ii) prevalencia prima facie de la libertad de expresión, (iii) prohibición definitiva de censura, (iv) límites admisibles a la libertad de expresión, (v) libertad de prensa, (vi) responsabilidad civil ulterior y autocensura, (vii) libertad de expresión y redes sociales, (viii) los criterios de quién comunica, sobre quién o sobre qué comunica, a quién se comunica y cómo comunica, (ix) la difusión de denuncias por acoso o violencia sexual, periodismo feminista y escrache en la era digital, (x) los derechos a la intimidad, honra, buen nombre y presunción de inocencia, (xi) la denuncia de la violencia contra la mujer por razón del género (discurso con protección constitucional reforzada), (xii) el escrache y el periodismo feminista, y (xiii) el acoso judicial como el abuso en el ejercicio del derecho a la administración de justicia.
 - T-083 de 2023, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, manifestaciones de la violencia contra la mujer, especialmente, violencia digital, libertad de expresión en internet y redes sociales y régimen disciplinario interno de los partidos y movimientos políticos.
 - T-141 de 2024, M.P. Natalia Ángel Cabo, sobre la protección legal como consecuencia de la presentación de una queja por acoso laboral.
 - T-265 De 2024, M.P. Vladimir Fernández Andrade, sobre la reiteración de la jurisprudencia acerca del derecho al trabajo en

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

condiciones dignas y justas para madres cabeza de familia. 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.

- T-527 de 2024, M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar, sobre la categoría no binario y la expedición de cédula en formato digital.
- T-104 de 2025, M.P. Diana Fajardo Rivera, sobre el deber de los empleadores de actuar de manera diligente y responsable para investigar los hechos y, si hay lugar, aplicar las sanciones correspondientes cuando un empleado incurre en conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual. Omitir dichas obligaciones puede vulnerar los derechos sexuales y reproductivos de la accionante.
- SU-432 de 2025, M.P. Lina Marcela Escobar Martínez, sobre el ejercicio de la libertad de expresión y los derechos fundamentales a vivir una vida libre de violencias y a la no discriminación de las mujeres periodistas.
- T-069 de 2026, M.P. Natalia Ángel Cabo, sobre la solicitud hecha por una mujer para que se declarara la nulidad de una sentencia mediante la cual fue condenada a nueve años de prisión mediante un proceso irregular en el que no fue debidamente citada a las audiencias preparatorias, de juicio oral y de lectura del fallo, porque el defensor público que le fue designado actuó de forma negligente y porque las autoridades judiciales se refirieron a la accionante sin considerar su identidad de género.

Sentencias del Consejo de Estado que orientan la aplicación del protocolo

- Octubre 16 de 2014, Rad. [2014-01359](#), sobre maltrato laboral en sujeto de especial protección, madre cabeza de hogar, el descuento del salario de forma injustificada y superior al 50 por ciento constituye una forma de acoso laboral y de vulneración de los derechos al trabajo en condiciones dignas y a la primera infancia.

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia que orientan la aplicación del protocolo

- SL648 de 2018, Rad. 551-22, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, sobre la indebida tolerancia que incentiva el castigo contra una mujer que no se somete frente al acoso sexual por parte de un

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

superior.

- SP2211 de 2022, Rad. 54304, M.P. Fernando León Bolaños Palacios, sobre el consentimiento y la incapacidad de resistir.

11. ANEXOS

- **TPO-F-GGH-151** Acuerdo de confidencialidad atención de casos protocolo para la prevención, atención y erradicación de violencias basadas en género, por prejuicio y discriminación en el ministerio de las culturas, las artes y los saberes.
- **TPO-G-GGH-152** Registro queja, denuncia o recomendación por violencias basadas en género, por prejuicio o discriminación.
- **Criterios para definir los riesgos**

Riesgo	Se presenta cuando hay	Requiere
Alto	<ul style="list-style-type: none"> • Relación jerárquica directa • Posible pérdida del empleo o contrato • Contacto físico • Conducta reiterada • Múltiples víctimas • Represalias (explícitas o implícitas) • Afectación emocional significativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas inmediatas de protección y cuidado • Activación formal de las rutas externas e internas, incluida la denuncia ante la Fiscalía
Medio	<ul style="list-style-type: none"> • Insinuaciones con poder implícito • Posible afectación futura • Relación de dependencia indirecta 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de no repetición y de protección y cuidado, según el caso particular. • Asesoría sobre las rutas internas y externas. • Espacios de escucha. • Monitoreo al grupo de

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"

PROCESO DE GESTIÓN HUMANA

GUÍA PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO

Página **102** de **103**

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas no físicas pero reiteradas • Afectación emocional moderada • Sin evidencia inmediata de represalia 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de no repetición dirigidas al grupo de trabajo. • Monitoreo al grupo de trabajo.
------	--	---

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>Nombre: María Camila Jiménez Nicholls</p> <p>Cargo o Rol: Contratista Despacho Secretaria General</p> <p>Dependencia: Despacho Secretaria General</p> <p>Fecha: 29/05/2026</p>	<p>Nombre: Angie Daniela Moreno Morales</p> <p>Cargo o Rol: Profesional Especializado</p> <p>Dependencia: Despacho Secretaria General</p> <p>Fecha: 29/05/2026</p> <p>Nombre: Oscar Javier Fonseca Gómez</p> <p>Cargo o Rol: Jefe Oficina Asesora Jurídica</p> <p>Dependencia: Oficina Asesora Jurídica</p> <p>Fecha: 29/05/2026</p> <p>Nombre: Angelica Maria Cruz Dajer</p> <p>Cargo o Rol: Coordinadora de Gestión Humana.</p> <p>Dependencia: GIT Gestión Humana</p> <p>Fecha: 02/06/2026</p>	<p>Nombre: Alfredo Rafael Goenaga Linero</p> <p>Cargo o Rol: Jefe de Oficina Asesora de Planeación (E)</p> <p>Dependencia: Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Fecha: 02/06/2026</p>

"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes en Isolución"



PROCESO DE GESTIÓN HUMANA

GUÍA PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE
PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO
Página **103** de **103**

Versión: 2

Fecha: 02/06/2026

Público **Clasificado** **Reservado**

*"Se consideran copias controladas los documentos que se encuentran vigentes
en Isolución"*