



# PROTOCOLO

Para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral

# 1. Marco Normativo

## 1.1. Marco Constitucional e Instrumentos Internacionales

### Constitución Política de Colombia 1991

Artículos 1 (Estado social), 2 (protección de derechos), 5 (primacía de los derechos inalienables), 13 (igualdad), 16 (libre desarrollo de la personalidad), 40 (adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (familia), 43 (igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres), 53 (protección especial para la mujer).

### Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que en su artículo 10 señala ***“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación”***, que Colombia ratificó mediante la ley 51 de 1981.
- Convención de derechos del niño.
- Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. (Ley 70 de 1986).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José. (Ley 16 de 1972).
- La ***“Convención de Belém Do Pará”*** Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer que se ratificó por el Estado Colombiano mediante la ley 248 de 1995.
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género ***“Principios de Yogyakarta”***.
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

## 1.2. Ordenamiento jurídico nacional

**Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.

**Ley 82 de 1993:** “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

**Ley 294 de 1996:** “Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar”.

**Ley 575 de 2000:** “Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996”.

**Ley 581 de 2000:** “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”

**Ley 679 de 2001:** “Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.”

**Ley 731 de 2002:** “Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales”.

**Ley 750 de 2002:** “Por la cual se expiden normas sobre el apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario”

**Ley 800 de 2003:** “Por medio de la cual se aprueban la "Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional" y el "Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional", adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince (15) de noviembre de dos mil (2000).”

**Ley 823 de 2003:** “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”.

**Ley 1009 de 2006:** “Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.”

**Ley 1257 de 2008:** “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”

**Ley 1413 de 2010:** “Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.”

**Ley 1475 de 2011:** “Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.”

**Ley 1448 de 2011:** “Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.”

**Ley 1474 de 2011:** “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”

**Ley 1482 de 2011:** “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.”

**Ley 1542 de 2012:** “Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.”

**Ley 1719 de 2014:** “Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.”

**Ley 1761 de 2015:** “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”.

**Ley 1952 de 2019:** “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”

**Ley 1959 de 2019:** “Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.”

**Ley 2094 de 2021:** “Por medio de la cual introdujo importantes reformas la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.”

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

Directiva presidencial 001 de 2023 “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 raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.”

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo general

El presente documento tiene por objeto dar lineamientos a los órganos competentes del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el objetivo de promover un ambiente libre de violencia y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, etc.

### 2.2 Objetivos Específicos

1. Fomentar dentro de los colaboradores del Ministerio una actitud de respeto de los derechos fundamentales, para reducir las formas de violencia basadas en género y/o discriminación.
2. Definir las rutas de atención integral y los derechos de las víctimas de violencia por razón de género y discriminación, así como así estrategias de prevención frente a las mismas.
3. Planificar acciones enfocadas a reducir el impacto generados por los posibles casos que se pudieran presentar en la entidad frente a la violencia por género y/o discriminación.
4. Implementar rutas de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación.
5. Identificar los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género o cualquier acto de discriminación al interior del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
6. Fomentar una cultura institucional sobre la importancia de prevenir y atender las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación.



## 3. Alcance y Ámbito de Aplicación

### 3.1. Sujetos

Este protocolo aplica a todos los funcionarios, contratistas, proveedores, pasantes y practicantes del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que ejerzan sus funciones o labores de forma virtual o presencial en la sede del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

De igual forma se activará la ruta de atención cuando se presenten las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en representación del Ministerio.

Este Protocolo no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano.

### Definiciones



**Acoso Laboral en razón de género:** Según Art. 2 de la Ley 1010 de 2006 “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Según el Art. 1 del convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “(...) la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”



**Violencia sexual:** La ley 1257 de 2008 en su Art. 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.”



**Violencia física:** La Ley 1257 de 2008 Art. 3 la define como “Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.”



**Violencia psicológica:** Según Ley 1257 de 2008 Art. 3 “Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.”



**Violencia patrimonial:** Según Ley 1257 de 2008 Art. 3 Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.



**Violencia contra la mujer:** Según Ley 1257 de 2008 Art. 2 se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.



**Feminicidio:** El artículo 104 A del Código Penal lo define. “Quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias (...) a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella. b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad. c) Cometer el delito en

aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural. d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo. e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no. f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.



**Actos de discriminación:** La Corte Constitucional lo ha definido como la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales<sup>1</sup>. Los cuales contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros.”<sup>2</sup>

El Art. 2 de la Ley 1752 de 2015 los define como: “El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (...).



**Hostigamiento:** El Art. 3 de la Ley 1752 de 2015 lo define como: “El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación (...)



**Discriminación como acoso laboral:** Ley 1622 de 2013 Art. 74 todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

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

2. Corte constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.



## 3.2. Conductas que pueden ser constitutivas de violencia basadas en género y acoso sexual laboral

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e Incómodos con connotación sexual no consensuado.
- o. Demás conductas que involucren tema sexual no consensuado.



## Principios

A continuación, se indican los principios orientadores de este Protocolo:



**Principio de debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.



**Principio de dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.



**Principio de atención integral:** Se proporcionará espacios para la persona victimizada y se le brindará en caso de requerirse una atención psicológica, física y/o jurídica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias o discriminaciones.



**Principio de enfoque diferencial:** La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, el Ministerio brindará una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras. Este principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.<sup>3</sup>

---

3. Corte constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera



**Principio de no discriminación:** Se brindará en todo momento un tratamiento equitativo, con independencia de sus circunstancias personales (identidad de género, raza, clase, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad, sociales, económicas, entre otras). Los particulares que sufran algún tipo de violencia o discriminación serán atendidos de acuerdo con la ruta establecida en el presente Protocolo.



**Principio de corresponsabilidad:** Las acciones y actuaciones articuladas y en alianza son fundamentales para garantizar la solidaridad, por ende, el Ministerio, los funcionarios y colaboradores, propenderán por un trato respetuoso y equitativo salvaguardando los derechos de todas las personas y a su vez contribuir a la prevención de todas las formas de violencia basadas en género y discriminación.



**Principio de celeridad:** Debe ser entendido como una prioridad, toda vez que los actos violentos basados en el género o discriminación generan una afectación importante en la salud mental y física de las personas. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar e implementar medidas de protección frente a casos de violencia basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.



**Principio de confidencialidad y reserva:** La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de violencia contra la mujer y basados en género y/o discriminación debe ser tratada de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.



**Principio de buena fe:** La información de los casos que se denuncien dentro de este Protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia, respetando los derechos de los demás.



**Principio de debido proceso:** El Ministerio garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia.



**Principio de presunción de inocencia:** Toda persona que sea investigada por actos o situaciones frente a violencia contra la mujer, violencia de género y/o discriminación será presumida inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.



**Principio de enfoque étnico:** Este principio se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural"<sup>4</sup>.



**Principio de enfoque interseccional:** "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"<sup>5</sup>.



**Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.



**Principio de la imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

---

4. Definición de la comisión de la verdad Étnico - Comisión de la Verdad Colombia ([comisiondelaverdad.co](http://comisiondelaverdad.co))

5. Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

## Derechos de las partes involucradas



### Derechos de las víctimas:

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

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar el daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b. Derecho a que la queja no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad y que no se tomen represalias.
- c. A ser escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de géneros, siempre bajo el principio de la buena fe.
- d. Derecho a no ser revictimizado mediante juicios de valor sobre su queja.
- e. Recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte del Ministerio, incluyendo la asistencia técnica, legal y psicosocial.
- f. A ser atendida por personas formadas en derechos humanos y enfoque diferencial.
- g. Pedir traslado de área de trabajo, aplicar al programa de Teletrabajo mientras se resuelve la queja.
- h. Solicitar al superior que se tomen medidas para evitar la interacción o acercamiento al sujeto activo de la conducta, hasta que no se resuelva la queja.
- i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j. Demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

## Derechos de las mujeres víctimas



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

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

**Nota:** Estos derechos deben ser respetados e implementados a todo el personal y órganos de la entidad que tengan participación en las rutas de atención contenidas en el presente Protocolo.

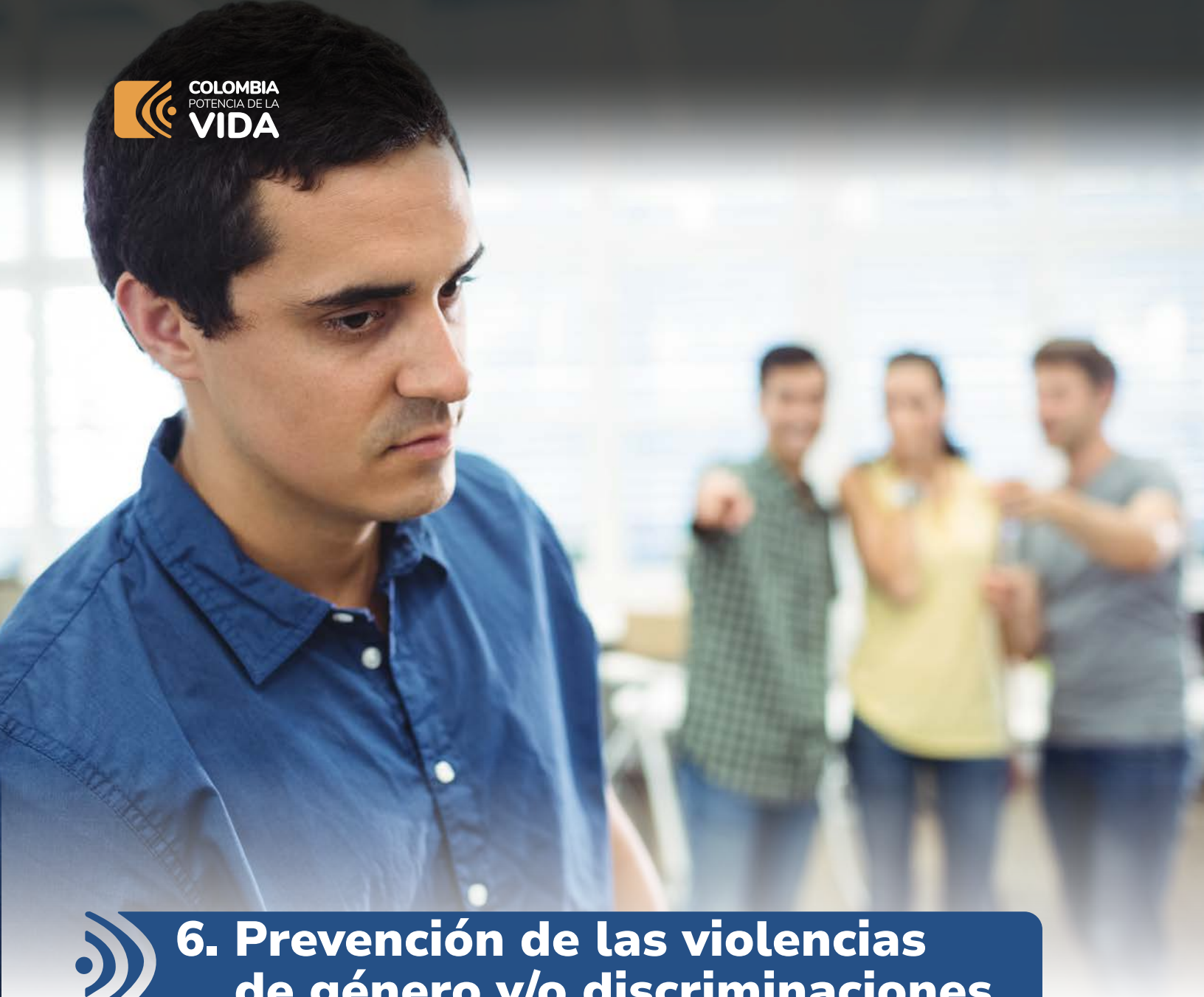


### Derechos del sujeto activo

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

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa, y en caso de considerarlo a la defensa técnica.
- c. Reconocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja.
- d. Negar la responsabilidad sobre los hechos que se presentaron en la queja, presentando pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con el Artículo 29 de la Constitución Política.





## 6. Prevención de las violencias de género y/o discriminaciones

### 6.1. Medidas de prevención

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

Es por ello, que el Ministerio desarrollará acciones formativas periódicas semestralmente, a través de jornadas, campañas de sensibilización, foros, cartillas, mensajes entre otras dirigidas a todos los colaboradores independiente de su tipo de vinculación o contratación, que incluirán como mínimo los siguientes aspectos:



- a. Interiorizar de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- b. Difundir y sensibilizar a los funcionarios y colaboradores del Ministerio en el conocimiento de Leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- c. Identificar las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- d. Informar sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- e. Difundir las rutas de atención de quejas o denuncias.
- f. Formar y capacitar a todos los funcionarios y colaboradores del Ministerio, especialmente a las áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial.
- g. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- h. Publicar en el video wall, así como en su página web institucional y/o intranet, la ruta de atención integral contenida en el Protocolo.

## 6.2. Sistemas de información

Las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual, será recopilada a través del correo electrónico [prevencion@mintic.gov.co](mailto:prevencion@mintic.gov.co), entendiendo que al hacer uso de este correo el usuario que da a conocer el caso da su consentimiento para el tratamiento de datos. Esta información podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro del Ministerio, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

**Nota:** A través del formulario se podrán recepcionar quejas de manera anónima.

La evaluación de las rutas de atención se realizará mínimo una vez al año a través de encuestas aplicadas a todos los colaboradores para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas por medio de Indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.



## 7. Medidas de Protección

### 7.1. Medidas de protección.

El Ministerio TIC tomará una o varias de las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco del caso, capacidades y recursos disponibles, medidas que se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- f. Dar orientación, del proceso a seguir con las autoridades competentes.
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta 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. Demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

## 7. Rutas de atención a las víctimas

En el marco de este Protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con violencia contra la mujer, de género o discriminación podrá activar la ruta de atención comprendida en este capítulo, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención ajustada a sus particularidades, que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones.

Esta ruta deberá prestar en todo momento atención integral a la persona victimizada, en los términos que se consagran en este Protocolo. De igual manera, mantendrá una comunicación constante con esta persona sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.

## 8. Disposiciones generales

### 8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención

El presente Protocolo cuenta con 3 rutas de atención:

- a. Las rutas de atención externas al Ministerio.
- b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, practicantes o proveedores.

#### 8.1.2. Deberes de los superiores.

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

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

### 8.1.3. Integralidad de la acción disciplinaria.

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

### 8.1.4. Lineamientos para la Atención de los Casos

- a. Es necesario que el personal que brinde la atención haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, prácticas religiosas, políticas y creencias, así de cómo estas pueden afectar la atención. Teniendo en cuenta que todo contacto implica una relación de poder y que nadie está exento de revictimizar.
- b. Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- c. Todas las actuaciones de este protocolo deben respetar la diversidad y condiciones identitarias de cada persona.
- d. En el momento de brindar la atención, tomar en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, perteneciente a un grupo étnico o a población discriminada.
- e. Se deberá, en todo momento de la ruta, respetar la autonomía de la persona victimizada.
- f. Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- g. Quien realiza la atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones.
- h. No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.
- i. En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- j. Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omita acciones.
- k. En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora.

- l.** Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y siempre suministrar información clara sobre la ruta de atención.
- m.** En ninguna circunstancia se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.
- n.** La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.
- ñ.** Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- o.** Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.



## 8.2. Rutas externas de atención.

### 8.2.1. Rutas de atención externas.

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

### 8.2.2. Deber de denunciar de los servidores públicos.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.<sup>6</sup>

## 8.3. Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad.

### 8.3.1. Órgano competente de control interno disciplinario

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Grupo de Control Interno Disciplinario del Ministerio apenas tenga conocimiento del caso, compulsará copias a las autoridades competentes e investigará las presuntas faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

El Ministerio, en el marco de sus capacidades y recursos procurará que en el equipo del Grupo de Control Interno Disciplinario trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

---

<sup>6</sup> Ley 1952 de 2019, Artículo 38, numeral 25

### 8.3.2. Comité de Convivencia Laboral

En caso de que, el Grupo de Control Interno Disciplinario estimen conveniente, podrán hacer el traslado del caso al Comité de Convivencia Laboral, por tratarse de actos objeto de la Ley 1010 del 2006 para que adelanten en forma paralela las respectivas acciones a que den lugar en el caso.

### 8.3.3 Reglas de procedimiento.

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal<sup>7</sup>, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los principios y derechos de los partes reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

<sup>7</sup> Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

### 8.3.4. Recepción de la queja y análisis de las pruebas

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante el Grupo de Control Disciplinario Interno de la entidad, ante la Subdirección para la Gestión del Talento Humano o a través del canal de atención dispuesto [prevencion@mintic.gov.co](mailto:prevencion@mintic.gov.co) . El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial en su queja.

En esta etapa se debe hacer una comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada.

### 8.3.5. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.

En caso de que, el Grupo de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no- revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: "debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva.

**Nota:** En todos los eventos del recibimiento de la queja por las presuntas faltas disciplinarias descritas en el presente protocolo, se hará el acompañamiento inicial descrito anteriormente, y se podrá en conocimiento de las autoridades competentes.



## 8.4. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, practicantes o proveedores.

### 8.4.1. Traslado a la autoridad competente.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, practicante o proveedor el Grupo de Control Interno Disciplinario, remitirán inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

### 8.4.2. Medidas administrativas para la no repetición.

Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

### 8.4.3. Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede 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.



## 9. Medidas de reparación y no repetición

### 9.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos



**TIC**

**2023**

Ministerio de Tecnologías de la Información y las  
Comunicaciones  
Tel:+57(601) 344 34 60  
Edif. Murillo Toro Cra. 8a entre calles 12 y 13, Bogotá,  
Colombia - Código Postal 111711 [www.mintic.gov.co](http://www.mintic.gov.co)