

LISTA DE VERSIONES

Versión	Fecha de aprobación	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 Pública.
1	07/10/2024	i) Se amplía el componente de prevención. ii) Se crean medidas de protección y cuidado y mecanismos de asesoramiento de rutas externas. iii) Se actualizan las rutas de atención y los procedimientos a seguir en cada una de ellas, según el tipo de vinculación de la persona presuntamente agresora.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	6
1.1 Marco Jurídico Internacional y bloque de constitucionalidad	6
1.2 Ordenamiento jurídico nacional	6
1.3 Fuentes Jurisprudenciales	9
2. OBJETIVOS	10
2.1 Objetivo general	10
2.2 Objetivos específicos	10
3. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	11
3.1. Enfoques	11
3.2 Principios	13
3.3. Definiciones	14
4. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	19
4.1. Sujetos y ámbito de aplicación	19
4.2 Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género	20
4.2.1 Violencias Basadas en Género (VBG):	20
4.2.2 Violencia contra las mujeres:	20
4.3. ¿Cómo entender este tipo de violencias como acciones desarrolladas por razones de género?	23
4.4. Violencia contra las mujeres y basadas en género y acoso en el ámbito laboral:	24
4.5. Tipos de violencias asociadas al racismo producto de la discriminación.	25
4.5.1. Existen varios tipos de racismo por los que las personas se pueden sentir discriminadas o ser víctimas de desigualdades:	25
4.6. Actos de discriminación	26
4.7. Acoso laboral	27
4.7.1. Conductas que constituyen acoso laboral.	28
4.7.2. Conductas que no constituyen acoso laboral	29
5. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN	30
5.1. Medidas de prevención	30
5.2. Recomendaciones	31
6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	31
6.1. Derechos de la persona que activa la ruta	31
6.2. Derechos de la persona presuntamente agresora	33
7. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS OBJETO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN	33
7.1. Disposiciones generales para las rutas de atención	33
7.1.1. Deberes de las y los superiores	33

7.1.2.	Deber de denunciar de los y las servidoras públicas.	34
7.1.3.	Etapas de asesoramiento en el marco del protocolo	34
7.2.	Recepción de la queja	34
7.2.1.	Recomendaciones para tener en cuenta al momento de recepción de la queja	35
7.2.2.	Qué no hacer al momento de recepción de la queja	35
7.2.3.	Recomendaciones en casos de violencia o acoso sexual	36
7.3.	Trámite de la queja	37
7.3.1.	Medidas de protección y cuidado	38
7.3.2.	Asesoramiento sobre rutas externas de atención	39
7.3.3.	Rutas de atención	41
8.	MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN	48
8.1.	Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición	48
8.2.	Medidas administrativas para la no repetición	49
9.	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	49
9.1.	Sistemas de seguimiento y evaluación	49

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 reconocen la igualdad de género y la no discriminación son 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 y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como la no discriminación.

En esta construcción de acciones, el 12 de marzo de 2013 se aprobó el Documento CONPES Social 161 por la equidad de género para las mujeres, el cual desarrolla los “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”, que fue suscrito por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. A su vez, mediante el CONPES 4080 de 2022 se formalizó la “Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país”, que establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, determinando una serie de actividades que incluyen la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para servidores y servidoras públicos.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se prioriza el capítulo de Actores Diferenciales para el Cambio como eje transversal que permea todas las acciones del Estado, implementando el enfoque de género, de derechos de las mujeres, diferencial, étnico, de discapacidad, de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, de cuidado, de paz, interseccionalidad y territorial y, por tanto, todas las entidades del nivel nacional deben incorporar la transversalización de los mismos y desarrollar acciones directas para la superación de desigualdades.

En línea con lo anterior, se expide la Directiva Presidencial No. 01 de 2023 que establece 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 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 con la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

De igual manera, la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, expiden la Circular Conjunta 001 de 2023 que establece 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, contemplando acciones como la definición de contenidos en el proceso de inducción y reintroducción, 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.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes como ente rector de la política cultural y comprometido con la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, ordena la transversalización del enfoque de género, de derechos de las mujeres, diferencial, de discapacidad, interseccional, cuidado, paz y de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género en el Sector Cultura y para tal efecto, a través de la Resolución No. 0242 del 5 de junio de 2023, ordena 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.

En cumplimiento del marco normativo señalado anteriormente, teniendo en cuenta que la violencia de cualquier tipo tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, y en razón de que es un compromiso constitucional garantizar un espacio libre de violencias, se presenta este documento como mecanismo 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 Ministerio, al ser acciones que vulneran la dignidad de la persona humana, son perjudiciales para el entorno laboral y generan efectos negativos en la salud, confianza y autoestima de nuestras servidoras, servidores y personas vinculadas mediante distintas modalidades de contratación a la entidad.

Este Protocolo valora la importancia del papel que cumple la transformación de los imaginarios, las representaciones, los símbolos, las prácticas y los estereotipos sexistas; para que a partir del cambio cultural se desnaturalicen las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y cualquier práctica discriminatoria, las cuales hacen parte de un continuum de violencias que es alimentado por prácticas culturales que justifican, perpetúan y validan la vulneración de derechos, la subordinación, la discriminación y la violencia. Este instrumento es una herramienta para orientar acciones hacia la erradicación de las violencias y prácticas discriminatorias y la construcción de una cultura libre de discriminación, exclusión y sexismo.

1. MARCO NORMATIVO

1.1 Marco Jurídico Internacional y bloque de constitucionalidad

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- Declaración de Beijing – Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas De Intolerancia.

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 destinadas a ofrecer apoyo estatal 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.
- 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, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003, por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006, por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1023 de 2006, por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 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 que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
- Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 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 (Ley antidiscriminación): modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1542 de 2012, por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1639 de 2013, por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000 (Ley Natalia Ponce de León).
- 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 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica 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 crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Ley Rosa Elvira Cely).
- Decreto 1227 de 2015 por el cual se adiciona 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.
- 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. Modificada por las Leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024.
- 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 se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2209 del 23 de mayo de 2022, por medio de la cual se amplía la caducidad del delito de acoso sexual: las acciones derivadas de conductas de acoso laboral prescribirán en un término de tres años que se contará a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral.
- Directiva presidencial No. 03 de 2022 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 establecen 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 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.

- Circular Conjunta 001 de 2023, expedida por la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece 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.
- Resolución No. 0242 del 5 de junio de 2023 expedida por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, por la cual se emiten 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 se dictan otras disposiciones.
- Ley 2365 de 2024, por la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

1.3 Fuentes Jurisprudenciales

Algunas sentencias de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, aplicables al protocolo:

Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; Sentencia T 882 de 2006 de la Corte Constitucional, sobre Derecho al Trabajo en condiciones dignas. T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; Sentencia de octubre 16 de 2014, Rad. 2014-01359 del Consejo de Estado, sobre Maltrato Laboral; 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, sobre la “Carga dinámica de la prueba”. Sentencia de Unificación SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal.

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

Corte Constitucional, Sentencia 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 pueda tener un determinado escenario de discriminación. Corte Constitucional Sentencia T-735 de 2017, estableció que se deberán tomar 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 lograr su protección y la restitución de los derechos fundamentales que les han sido vulnerados.

Corte Constitucional. Sentencia T-141 de 2024. Protección legal como consecuencia de la presentación de una queja por acoso laboral. Corte Constitucional. Sentencia T-265 De 2024. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, 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.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Proteger los derechos de las personas, especialmente de las mujeres y promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, mediante la promulgación de lineamientos para la prevención, atención, cuidado y erradicación de todas las formas de violencia basadas en género y actos de discriminación.

2.2 Objetivos específicos

- a. Emitir los lineamientos a las dependencias de la entidad encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. Implementar acciones para prevenir, atender y proteger a las personas vinculadas a la entidad, frente a las formas de violencia basadas en género y las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual.
- c. Avanzar en la transformación de la cultura organizacional del Ministerio en relación con los imaginarios, representaciones, estereotipos y prácticas sexistas, homofóbicas, lesbofóbicas, transfóbicas, racistas, etc., hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la entidad.
- d. Implementar rutas en la entidad y en todas sus dependencias y direcciones, para garantizar la atención integral y los derechos de las personas objeto de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- e. Promover entre las personas vinculadas a la entidad la apropiación de nuevas narrativas antipatriarcales, sexistas, clasistas y racistas, por medio de una conciencia de equidad y una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así eliminar las formas de violencias basadas en género

y/o de discriminación por razón de “raza”, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

- f. Implementar acciones que conduzcan a erradicar cualquier forma de violencia basada en género, especialmente contra las mujeres, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas. Estas acciones serán de carácter pedagógico, artístico y otras que contribuyan al logro de los fines aquí previstos.

3. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

3.1. Enfoques

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

- a. **Enfoque diferencial:** Forma de análisis y de actuación social y política que, por una parte, identifica y reconoce las diferencias de género, identidad sexual, “raza”, 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”.
- b. **Enfoque de género:** Reconocimiento de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en una determinada cultura y sociedad, que tiene como efecto la discriminación de las mujeres en el acceso, control y dominio y toma de decisiones, de los recursos, bienes y servicios, oportunidades y el poder. El sistema sexo/género se sustenta en las normas y los roles de género, en el orden de género y en la división sexual del trabajo.

El enfoque de género constituye una herramienta de análisis que permite entender, como construcciones históricas, las diferencias y las desigualdades en los comportamientos y en las posiciones sociales de mujeres y hombres, en abierta oposición del enfoque tradicional naturalista que asignaba las diferencias y desigualdades a razones de tipo biológico.

- c. **Enfoque de derechos de las mujeres:** Reconocimiento de los derechos y de las necesidades específicas que tienen las mujeres. Parte de la aplicación de los principios de igualdad real y efectiva y no discriminación contra las mujeres; supone el reconocimiento de las mujeres como titulares de derechos, cuya garantía corresponde a los Estados en los diferentes niveles de la intervención pública.

- d. **Enfoque interseccional:** Modelo de análisis que identifica cómo diferentes tipos de opresión y discriminación interactúan y se interrelacionan, partiendo al menos del género, la raza y la clase social. Se fundamenta en evidenciar que las violencias se entrecruzan entre sí por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas. Resolución 0242 de 2023 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. La intersección de múltiples sistemas de dominación, tales como el sistema sexo/género, de clase y racial, y de discriminación como el sexismo, clasismo, racismo, capacitismo, homofobia, transfobia, xenofobia, edadismo, urbano centrismo, intolerancia religiosa, entre otros, genera subordinación, desigualdad y discriminación entre personas. Una misma persona puede ser objeto de discriminación múltiple.
- e. **Enfoque territorial:** Reconocimiento de la construcción histórica, social y cultural de la población que habita un determinado territorio, teniendo en cuenta la diversidad étnica y cultural. En el territorio se construye identidad y pertenencia, se protege el patrimonio cultural y arqueológico y se contribuye a la construcción de la Paz.
- f. **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 ii. protegerlos, iii. respetarlos y Iv garantizarlos, Generando en los titulares de derechos el conocimiento y la conciencia para ser veedores del cumplimiento de estas 4 responsabilidades.
- g. **Enfoque de acción sin daño:** Aquel que 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 aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el 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.
- h. **Enfoque antirracista:** el antirracismo debe ser un sistema que transforme esas estructuras de opresión basadas en jerarquías raciales, que debe 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. UNFPA Oficina Colombia; Diagnóstico local sobre prevención y atención de la violencia hacia mujeres del pueblo negro, afrodescendiente, palenquero y raizal en Colombia. Junio, 2021.

3.2 Principios

El presente protocolo se rige por los siguientes principios:

- a. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- b. **Celeridad:** actuar con la mayor agilidad y eficiencia al momento de ejecutar las actuaciones por parte de las áreas encargadas de tramitar las quejas.
- c. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- d. **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.
- e. **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- f. **Dignidad Humana:** “Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana” (artículo 1 del Código General Disciplinario).
- g. **Eficacia:** Impide a las autoridades administrativas permanecer impávidas o inactivas frente a situaciones que afecten a la ciudadanía a las y los colaboradores y demás personas vinculadas al Ministerio.
- h. **Igualdad:** 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 sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familia, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- i. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con espacios físicos y digitales que garanticen un adecuado acceso a la información.
- j. **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.
- k. **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus

circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

- l. **Progresividad y no regresividad:** Los planes de acción que adopte la entidad en virtud de la implementación del presente protocolo no podrán ser regresivos, esto es, deberán procurar el avance efectivo y progresivo en la garantía de derechos, tanto en los aspectos institucionales, misionales y de sostenibilidad.
- m. **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.
- n. **Sostenibilidad:** Se hace necesario contar con recursos físicos, técnicos, humanos, financieros o tecnológicos para garantizar la sostenibilidad de las acciones con enfoque de género, atendiendo a que las transformaciones culturales requieren de procesos de corto, mediano y largo plazo.

3.3. Definiciones

Género: Conjunto de características sociales, culturales, y psicológicas que una sociedad asigna a las personas basándose en su sexo biológico; como “la construcción cultural de la diferencia sexual”.

Género No Binario: Identidad de género que no se encuadra exclusivamente en las categorías tradicionales de masculino o femenino o de hombre y mujer.

Transgénero: Término general que describe a las personas cuya identidad de género difiere del sexo que se les asignó al nacer.

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

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

Estereotipos de Género: Conjunto de creencias, imágenes y actitudes sobre las características y roles que se suponen deben corresponder a hombres y mujeres que la sociedad asume como naturales.

Roles de Género: Papeles y comportamientos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.

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.

Identidad de Género: Percepción individual de uno mismo como masculino, femenino, una combinación de ambos, o ninguno, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.

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.

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, 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.

Equidad de Género: Proceso de distribución justa de los recursos y del poder social entre hombres y mujeres, considerando sus respectivas necesidades. Este tratamiento puede ser igual o diferente, pero debe ser considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

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

Sexismo: Discriminación basada en el sexo o género, especialmente la discriminación contra las mujeres.

Discriminación de Género: Tratamiento desigual y perjudicial hacia una persona o grupo basado en su género.

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.

Interseccionalidad: Concepto que analiza cómo las diferentes formas de discriminación (por género, raza, clase, orientación sexual, etc.) se interrelacionan y se afectan mutuamente.

Brechas de género: Diferenciales en el acceso, participación y control de recursos servicios, oportunidades u otros beneficios del desarrollo. Es el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

Acciones Afirmativas: Medidas y políticas diseñadas para corregir desventajas y discriminaciones históricas contra grupos marginados, como las mujeres o las

personas de la comunidad LGBTIQ+

Intervención con Perspectiva de Género: Estrategias y acciones que consideran las diferencias de género para promover la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

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. Un ejemplo es la implementación de programas de becas específicas para estudiantes de comunidades indígenas en universidades.

Transversalidad de género: Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe.

Heteronormatividad: Asunción cultural de 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.

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.

Misoginia: Odio, aversión o prejuicio hacia las mujeres.

Misandria: Odio, aversión o prejuicio hacia los hombres.

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

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.

Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, dirigidas a una persona, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.

Acoso laboral: Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo,

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Acoso Sexual: Toda conducta realizada por una persona que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición 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).

Acoso virtual o ciber acoso: Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otra persona, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.

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.

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 así:

“El consentimiento se puede entender como un atributo de la libertad sexual y por lo tanto como un derecho protegido jurídicamente. 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 o que se encuentren en condiciones de inferioridad psíquica que les impida comprender la relación sexual o dar su consentimiento.

Discriminación: Es un comportamiento social, de un trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, 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 raza, 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 sin ninguna discriminación por razones de sexo, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

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

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 victima re-experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos”.

Sexismo: Es un sistema de poder basado en el sexo/género.

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).

Violencia y acoso por razón de género: La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa 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. (Convenio 190 OIT, 2019).

Racismo: El 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.

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

Cuidado comunitario: Actividades de cuidado basadas en relaciones comunitarias. Pueden ser derivadas de los sentidos del mundo y 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 dirigido a niños, niñas y adolescentes; (ii) cuidado o apoyo dirigido a 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.

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.

4. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1. Sujetos y ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica a todas las personas, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes así:

- a. Servidores, servidoras y exservidores o exservidoras públicas.
- b. Personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios.
- c. Pasantes, judicantes, practicantes y personas vinculadas a procesos de formación.
- d. La ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención directa de la entidad.
- e. Las personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.

Así mismo, aplica a las y los destinatarios del presente protocolo cuando en el ejercicio de sus funciones o desarrollo de sus obligaciones se encuentren en los siguientes escenarios:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo¹.
- b. En 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 lugares donde las personas toman su descanso, donde se alimentan o ² en las instalaciones sanitarias, de aseo o en los vestuarios.
- d. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

¹ Art. 3, inciso a de la Convención 190 de la OIT.
² Art. 3, inciso b de la Convención 190 de la OIT.

- e. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin³.

4.2 Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

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

4.2.1 Violencias Basadas en Género (VBG): Cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo [asignado al nacer] y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados.

Estas violencias, en plural, buscan de manera explícita o implícita la reafirmación del sistema sexo-género (Rubin, 1986 en Ministerio de Educación Nacional, 2022), el cual se refiere a un conjunto de normas y expectativas que configuran el deber ser de las personas en relación a su identidad, sexualidad y relacionamiento con otras personas y con las instituciones sociales. Este sistema a su vez se relaciona con una jerarquía en la que se otorga mayor relevancia a aquello que se ha asociado históricamente con lo masculino, sobre lo que se ha considerado femenino.

La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

4.2.2 Violencia contra las mujeres: De acuerdo con la Ley 1257 de 2008, las violencias contra las mujeres se definen como: “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”. Existe violencia contra la mujer cuando se configuran alguno de los siguientes daños:

- A. **Violencia física:** poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona. Se puede expresar mediante golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos.
- B. **Violencia psicológica:** 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

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

en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Toda clase de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos extremos o intentos de control son una manifestación de este tipo de violencia.

- C. **Violencia sexual:** “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 la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 2003). Incluye obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, 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 (Ley 1257 de 2008). Se considera daño o sufrimiento sexual que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. Se incluyen los delitos sexuales tipificados en el Código Penal Colombiano: Violación (acceso carnal violento, acto sexual violento: acto sexual diverso al acceso carnal), Actos sexuales abusivos, Explotación sexual y aquellos que se encuentren conexos. Para los efectos de las conductas descritas en los capítulos I al IV del Título IV, el Código Penal se entenderá por violencia: “el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento”. La violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Libro Segundo del Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.
- D. **Acoso sexual:** Toda conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición 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). Se considera acoso sexual todo aquel acto que tenga como finalidad perseguir, hostigar y/o que tenga una connotación libidinosa y que se exprese en las relaciones de poder, sin importar si son verticales u horizontales, ya sea en razón de la edad, género, orientación sexual, posición económica, social o laboral, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o educativo (Ley 2365 de 2024). Puede ser de carácter intimidatorio, o sea destinado a asustar, atemorizar, amedrentar, coaccionar, amilanar, acobardar, amenazar, achantar, desafiar, etc. que puede incluir comentarios, insinuaciones, tocamientos, o cualquier otra acción que genere un ambiente hostil.
- E. **Feminicidio:** se refiere a la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde

haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del Persona presuntamente agresora 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.

- F. **Violencia económica:** cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Incluye las limitaciones y controles para el uso del dinero, el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas, el control abusivo de las finanzas, etc.
- G. **Violencia patrimonial:** causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la persona.
- H. **Violencia simbólica:** Mensajes, valores e imaginarios que transmiten y reproducen relaciones de dominación desigualdad y discriminación, naturalizan la subordinación. Se compone por los actos que se desarrollan con el propósito de reafirmar la relación de dominación entre personas en este tipo de violencias, no se emplea la fuerza física sino principalmente actitudes de poder, dominación, autoridad, discriminación y desigualdad. Además, opera a través de patrones estereotipados, mensajes, valores íconos y signos que transmiten y reproducen la desigualdad y relación de dominación.
- **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 y/o colectivo la consideran importante y la validan.

- **Abuso emocional sutil (Gaslighting):** Se presenta este tipo de violencia cuando un hombre contradice a una mujer, incidiendo en su criterio hasta el punto de hacerla cuestionar de su propia experiencia y/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.
- **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 menos conocimiento, experticia y/o capacidad que él, por el hecho de ser mujer, incluso desconociendo su experiencia y conocimiento en el tema.
- **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 la mujer, sin importar si genera incomodidad, molestia y/o le reduce el espacio a los demás.
- **Interrupción innecesaria (Maninterrupting):** 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.

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

4.3. ¿Cómo entender este tipo de violencias como acciones desarrolladas por razones de género?

El Ministerio de la Salud en concordancia con la Organización de Naciones Unidas indicó que “las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino”. ONU MUJERES precisó que “la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas”.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, definió en el año 1992 las violencias basadas en género como todo acto “que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida privada o pública”.

Si bien las violencias basadas en el género se dan de manera desproporcionada contra las mujeres y sujetos feminizados, no significa que los hombres no puedan ser víctimas de las violencias basadas en género. El género se entiende como una construcción social que se atribuye al “ser femenino” y al “ser masculino” y las relaciones de poder entre ambos. Histórica y culturalmente se ha establecido una jerarquización de lo masculino sobre lo femenino, es decir que este sistema sexo/género se fundamenta en un binario varón/mujer que deja por fuera la existencia de otras identidades.

En ese sentido, es fundamental entender que los hombres y las personas con identidades de género diversas pueden ser víctimas de violencias basadas en el género.

4.4. Violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral:

Las siguientes son conductas que pueden constituir violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- 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, así como solicitudes de envío de fotos o videos por medio físico o virtual de carácter sexual e insinuaciones de carácter sexual o íntimo no consentidas realizadas presencial o virtualmente.
- e. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- f. No reconocer el nombre identitario de las personas y rehusarse a llamarles por los pronombres adecuados.
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al 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, la recepción de beneficios laborales o contractuales, el mantenimiento del empleo o el contrato, a la aceptación de un favor de contenido sexual por parte de la persona que activa la ruta.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- o. Bromas y/o comentarios burlescos sobre la labor de una persona porque tradicionalmente esa actividad la han desarrollado personas de un género.
- p. Subestimar la capacidad profesional o fuerza de trabajo de una persona por razón de su género.
- q. Asignar tareas por razón de género y no de acuerdo con las capacidades profesionales.
- r. La obligatoriedad de utilizar uniformes hipersexualizados.
- s. Realizar montajes y/o tomar fotos, vídeos y/o audios de la persona con contenido sexual sin su consentimiento.
- t. Realizar insinuaciones no adecuadas en viajes o fiestas de trabajo aprovechando momentos fuera de la oficina o lugar de trabajo.

4.5. Tipos de violencias asociadas al racismo producto de la discriminación.

4.5.1. Existen varios tipos de racismo por los que las personas se pueden sentir discriminadas o ser víctimas de desigualdades⁴:

- 1. Racismo aversivo:** Es un tipo de racismo sutil porque suelen emplearlo personas abiertamente en contra del racismo y de los comportamientos racistas. En el racismo aversivo se pretende la igualdad de derechos y la libertad para que cada grupo viva su propia cultura abiertamente. En cambio, las actitudes racistas se producen mediante la distancia con la otra persona, falta de empatía o mostrando frialdad.
- 2. Racismo etnocentrista:** Este tipo de racismo está basado en la superioridad cultural del propio grupo, por lo que éste asume que otros grupos diferentes suponen una amenaza cultural. En este tipo de racismo no hay derecho a la igualdad y se cree que las personas que son de una pertenencia étnica diferente a la propia deben someterse al grupo predominante. El rechazo de costumbres, creencias, comportamientos, religiones o lenguas de otros grupos étnicos son actitudes recurrentes en este tipo de racismo.
- 3. Racismo simbólico:** El racismo simbólico aboga por el derecho a ser iguales, pero con matices: el derecho a ser iguales existe, pero para ámbitos puntuales o ciertas situaciones. Un ejemplo que explica el racismo simbólico es la libertad que tiene cada grupo para vivir como quiera, pero en áreas limitadas para dicho grupo. Estas actitudes provocan una segregación cultural entre los distintos grupos, lo que a su vez produce

⁴ Agencia de la ONU para los Refugiados – ACNUR. <https://eacnur.org/es/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst>

distanciamiento entre sus miembros.

- 4. Racismo biológico:** Es el tipo de racismo menos tolerante. Entiende que una raza es biológicamente superior a las demás, que amenazan con degenerar la raza que es considerada principal. El racismo biológico no cree que los miembros de otras razas deban tener ningún derecho, piensa que deben ser excluidos totalmente e incluso apuesta por la segregación física. Un ejemplo de este tipo de racismo fue el del régimen nazi en los años 30 y 40: consideraban la raza aria como una raza pura y superior.

4.6. Actos de discriminación

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

1. **Actos de discriminación:** “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”. Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, 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”⁵.

El Código Penal Colombiano tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

2. **Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, plantea que el Código Penal Colombiano tendrá un artículo 134B que establece que cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

3. **Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas:** Referida a la exposición a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización, contra personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas, intersexuales, queer y aquellas otras que no se enmarcan en ninguna de las diferentes definiciones), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales.

4.7. **Acoso laboral**

Acoso laboral⁶: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, empleada, trabajador, trabajadora o contratista por parte de un empleador, un jefe, jefa o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o compañera de trabajo o un subalterno o subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Una forma de acoso psicológico es el que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a una persona o a un grupo de empleados.

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de la persona empleada o trabajadora, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del personal vinculado al Ministerio mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el mismo.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o

⁶ Ley 1010 de 2006

que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

4.7.1. Conductas que constituyen acoso laboral.

De conformidad con lo señalado en el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

- a. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- b. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- c. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- e. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- f. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- g. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- h. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones

laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del Ministerio.

- i. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del Ministerio, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- j. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- l. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- m. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

4.7.2. Conductas que no constituyen acoso laboral

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- d. La evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones del reglamento interno

de trabajo, manual específico de funciones y competencias laborales y las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo o de las obligaciones contractuales, así como también la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación aplicable a los servidores públicos.

5. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

5.1. Medidas de prevención

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de violencia, 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.

El Ministerio de las Culturas, los Artes y los Saberes, desde sus altas directivas, pasando por las intermedias, hasta las operativas y logísticas, velará permanentemente por la prevención de cualquier acción o manifestación de violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral y contractual.

El Grupo de Gestión Humana, en articulación con la Colectiva de Género, deberá liderar el desarrollo de acciones formativas, capacitaciones y/o campañas de sensibilización periódicas, al menos una vez cada semestre, dirigidas a todas las personas que laboran en la entidad sin importar su tipo de vinculación o contratación, e incluirán como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Informar sobre los enfoques de género y 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 quienes laboren o presten sus servicios en la entidad en conocimiento de las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales 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. Implementar acciones pedagógicas e 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. Conocer y difundir las rutas de atención a las quejas interpuestas por VBG y discriminación.
- f. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Gestión Humana, o quienes hagan sus veces, así como las demás áreas que reciben o atienden casos de violencias basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen los enfoques descritos en este protocolo.
- g. Promover campañas pedagógicas y de comunicación, actividades artísticas y culturales, círculos de palabra y demás acciones orientadas a la prevención de violencias basadas en género.
- h. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web Institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.
- i. Realizar estrategias de prevención que tengan como insumo la caracterización de los tipos de violencia que se presentan dentro de la entidad y las evaluaciones periódicas de la eficacia de este protocolo y sus rutas de atención.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al Grupo de Gestión Humana y a la Colectiva de Género del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, la construcción de la una caja de herramientas que oriente las acciones y estrategias de prevención y comunicación enunciadas en el numeral 6.1.

La caja de herramientas deberá ser retroalimentada y actualizada al menos una vez al año, a partir de las experiencias significativas, buenas prácticas, aprendizajes y lecciones aprendidas en el año anterior.

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

6.1. Derechos de la persona que activa la ruta

De conformidad con las normas legales, la(s) persona(s) afectadas por violencias basadas en género y/o actos de discriminación, tendrá(n) los siguientes derechos:

- a. Recibir medidas de prevención, atención integral y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b. Recibir un trato digno, sin lugar a procesos o peticiones revictimizantes.
- c. Que las acciones que se emprendan dentro de la ruta contribuyan a la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- d. Que la queja sea tramitada con reserva y confidencialidad, evitando situaciones o hechos revictimizantes.
- e. Que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- f. A que se dé credibilidad a su relato bajo el principio de buena fe, y a ser escuchada y atendida de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- g. A no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- h. Recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- i. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos y aplicando los enfoques contenidos en este protocolo.
- j. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- k. Solicitar que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con la persona presuntamente agresora de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- l. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna con relación a sus derechos durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- m. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- n. Recibir orientación y acompañamiento desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia o discriminación se ponga en conocimiento de la autoridad o instancia competente.

- o. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre sus derechos y los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- p. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo/género del personal facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de personas facultativas de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- q. Todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

La Secretaría General será la encargada de la observancia de los derechos de las personas sujetas de este protocolo. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

6.2. 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 derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- b. El derecho a demostrar su inocencia y a la debida defensa.
- c. Ser notificada y conocer todos los hechos presentados en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- 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.

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

7.1. Disposiciones generales para las rutas de atención

7.1.1. Deberes de las y los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores y servidoras en cargos de dirección, los supervisores/as de contratos o servidores/as que ejerzan roles de coordinación o

dirección, **tienen la obligación de activar las rutas internas de atención en los eventos en los que tengan conocimiento** de un caso de violencia basada en género o discriminación por razón de “raza”, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba del hecho, de conformidad con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la persona que activa la ruta sea obligada a interactuar con la persona presuntamente agresora. También deberán promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad y focalizar acciones encaminadas a la prevención.

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

7.1.2. Deber de denunciar de los y las servidoras públicas.

En aquellos casos en que los hechos contenidos en la queja o denuncia puedan constituir un delito, contravención o falta disciplinaria, los y las servidoras públicas que tengan conocimiento de estos, **tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente**⁷.

7.1.3. Etapa de asesoramiento en el marco del protocolo

Si la persona que activa la ruta o la persona presuntamente agresora da por terminada su relación contractual o se desvincula de la entidad, el Ministerio continuará la activación de las rutas de prevención, atención, protección integral y cuidado, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

7.2. Recepción de la queja

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia basada en género o de un acto discriminación en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en el marco de lo establecido en el presente protocolo, podrá presentar queja de manera escrita o verbal ante el Grupo de Gestión Humana de la entidad, a través de los dos (2) medios establecidos:

- Correo electrónico: denunciavbg@mincultura.gov.co.
- De manera verbal o presencial ante la oficina del Grupo de Gestión Humana.

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

La queja deberá contener la información de tiempo, modo y lugar de la conducta o hecho victimizante. Al recibir la queja presencialmente se levantará un acta que se registrará en la tabla de retención documental de este protocolo.

⁷ Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25

Nota: Todas las quejas deberán registrarse en la tabla de retención documental, sin excepción alguna.

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

- Las quejas y/o situaciones que sean conocidos deberán tratarse con total confidencialidad, imparcialidad y objetividad; las personas involucradas en la recepción o trámite de la queja deben evitar emitir juicios de valor y/o señalamientos relacionados con la situación narrada.
- La recepción de la queja deberá hacerse en el marco del respeto, empatía y sin adoptar un comportamiento intrusivo y/o que genere situaciones que revictimicen a quien está narrando los hechos.
- La instancia que recibe la queja deberá garantizar protección y el cuidado de la persona que narra los hechos, sin ocasionar situaciones de confrontación y/o exposición.
- 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 víctima 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.

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

- No confronte a la víctima y/o relator(a) de los hechos con la persona presuntamente agresora de la conducta.
- No adelante acciones de carácter personal que puedan interpretarse como represalias de índole subjetivo.
- No tome una postura subjetiva ante los hechos conocidos.
- No emita juicios de valor o relate experiencias personales que puedan tener relación con la experiencia conocida.
- No solicite detalles innecesarios y/o descripciones que no tienen relevancia para el caso, la información que debe obtener es la que la persona que activa la ruta desee suministrar sin presión ni coerción.
- No disminuya o desestime cualquier detalle que pueda poner en riesgo la vida e integridad de la persona víctima.

7.2.3. Recomendaciones en casos de violencia o acoso sexual

Si quien recibe la queja requiere ampliar la información contenida en esta, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización. Algunas de estas medidas son: citar a la persona que activa la ruta en un espacio seguro (presencial o virtual), no hacer preguntas repetitivas, ni preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada en su intimidad. Los medios de prueba de los delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas⁸:

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

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: "debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de "*carga dinámica de la prueba*",

⁸ Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta"⁹.

7.3. Trámite de la queja

Recibida la queja el Grupo de Gestión Humana procederá a:

- Accionar las medidas de protección y cuidado para la persona que activa la ruta.
- Brindar asesoramiento sobre las rutas externas de atención.
- 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 al respectivo proceso en su contra.

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.

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

Se dará trámite a la queja si el relato indica 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 VBG. Si el relato no indica esta información, se enviará una comunicación de regreso solicitando ampliar la queja. En los eventos en los que no se amplie la queja, no se dará trámite a la misma.

Cuando no sea posible tramitar la queja, se alertará al supervisor/a, jefa o jefe del área donde ocurrieron los hechos, para que adopte las medidas necesarias para prevenir el riesgo de una futura agresión.

La información contenida en las quejas anónimas se registrará en la tabla de retención documental de este protocolo con el propósito de hacer seguimiento e identificar posibles alertas o patrones de conducta relacionados con violencias basadas en género y/o discriminación.

⁹ 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.

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

7.3.1. Medidas de protección y cuidado

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 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 conocimiento del suceso.

En todos los casos, la persona que recibe la queja siempre pondrá a disposición de la persona que activó la ruta, las medidas de protección y cuidado. Para la adopción de estas medidas se debe contar con el consentimiento de la persona que activó la ruta y las medidas que se empleen nunca podrán suponer un perjuicio para ella ni para las y los posibles testigos.

Recibida la queja, el Grupo de Gestión Humana informará a la Secretaría General, área que, 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 presuntamente agresora de la víctima de lugares o situaciones donde pueda reincidir.
- b. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo, siempre que se cuente con su consentimiento previo.
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Cambiar temporalmente de dependencia o grupo de trabajo a la persona presuntamente agresora.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima
- f. Ofrecer acompañamiento psicológico a las víctimas.
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima 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 víctima y la no repetición de los hechos.

Nota: Las medidas que se adopten siempre deben consultarse previamente con la víctima y solo se accionarán si se tiene su consentimiento previo. De ninguna manera las medidas de protección y cuidado desmejorarán la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

7.3.2. Asesoramiento sobre rutas externas de atención

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, a través del Grupo de Gestión Humana, brindará información completa y oportuna sobre las rutas externas de atención integral a las personas víctimas de las violencias y/o discriminaciones señaladas en este protocolo. Las entidades y líneas de atención externas a las que pueden acudir las personas víctimas de violencias o actos de discriminación, son las siguientes:

- **Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación:** En los eventos en los que los hechos contenidos en la queja evidencien la presunta comisión de un delito querellable, el Grupo de Gestión Humana informará a la persona que activa la ruta sobre el procedimiento que podrá seguir para interponer la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

Para denunciar la presunta comisión de un delito, 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 2000).
- **Línea púrpura:** Brinda 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.
 - Llamando al 018000112137
 - Escribiendo al WhatsApp 3007551846
- **Casas de Igualdad de Oportunidades:** Las mujeres víctimas pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica; de igual manera el o la encargada

de la recepción de la queja del grupo de Gestión Humana podrá escribir a los correos de las Casas de Igualdad los siguientes datos: nombre, cédula y teléfono de la ciudadana/ciudadano que requiere la atención 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://antiguo.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes>

- **Ministerio del Interior:** Allí recurren 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 y racismo en el territorio nacional.
 - Teléfono de Contacto: PBX: 2427400 - Extensión: 3324.
 - Virtual (PQRSD, correo institucional, formato online): Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co.
- **Línea Diversa:** Orientación y acompañamiento profesional ofrecidos por la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá a la comunidad LGTBIQ+, sus familias y redes de apoyo.
 - Escribiendo al Whatsapp 3108644214, de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m.
- **Línea Calma:** Creada para dar acompañamiento psicoeducativo a hombres mayores de 18 años que vivan en Bogotá y necesiten ayuda para tramitar mejor sus propias emociones, para prevenir la violencia de género, o para resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas como sus parejas, familias o amigos.
 - Teléfono: 018000423614
- **Defensoría del pueblo:** Defender, promocionar, proteger y divulgar los derechos humanos, las garantías y libertades de los y las habitantes del territorio nacional, frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares.
 - ÚNICA línea Nacional: 01-8000-914-814
PBX: (60) (1) 314 40 00
PBX: (60) (1) 314 73 00
 - Web:http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web_preconsulta.php
- **Línea 155:** Tiene 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

víctima una mujer y procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud.

- Marcación directa 155. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

▪ **Línea 123:** Canal de atención Policía Nacional

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

▪ **Línea 122:** Canal de denuncia de la Fiscalía General de Nación

- Marcación directa 122. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

▪ **Líneas de atención a nivel nacional:** Anexo a este protocolo se encuentra el directorio de líneas de atención en los distintos territorios de la nación.

7.3.3. Rutas de atención

Para la atención de casos de violencias basadas en género y/o casos por discriminación, el Grupo de Gestión Humana, de acuerdo con el tipo de vinculación que tenga la persona presuntamente agresora, activará las rutas expuestas a continuación:

- a. Ruta de atención en caso de queja contra los y las servidores/as o exservidores/as públicos/as de la entidad
- b. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas
- 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

Nota: En todos los casos, con excepción del literal d., la coordinadora del Grupo de Gestión Humana, el supervisor o supervisora del contrato, la persona responsable del espacio que presta sus servicios al público o el servidor o servidora competente para atender la queja, en los eventos en los que tenga conocimiento de la presunta comisión de un delito no querellable, interpondrá la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

a. **Ruta de atención en caso de queja contra los y las servidores/as o exservidores/as públicos/as de la entidad**

Reglas de procedimiento

El trámite de las quejas disciplinarias 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 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 formal¹⁰, 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 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/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, 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 2021, modificada por las leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024.

Gravísimas

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

¹⁰ Ver sentencia SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

42

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 raza, 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 libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona (numeral 5, artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, adicionado por la Ley 2365 de 2024).
- e. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se 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

Los servidores públicos que tienen potestad disciplinaria en el Ministerio de la Culturas, las Arte y los Saberes, 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:

1. Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas.

2. Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el Persona que activa la ruta de la discriminación y quien despliega la conducta reproachable e inconstitucional (...); (ii) otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial; (iii) igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero¹¹.

Nota: En los casos de acoso laboral en la modalidad de acoso sexual, la competencia disciplinaria corresponde la Procuraduría General de la Nación. Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil Rad. (11001-03-06-000-2024-00483-00).

b. **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 1 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 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”.

Esto quiere decir que las y los supervisores de los contratos de prestación de servicios que suscriba el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, deberán vigilar la correcta ejecución de las obligaciones relacionadas con el cumplimiento del presente protocolo y adoptar las medidas necesarias para la prevención, atención y protección de todas las formas de violencias basadas en género y/o discriminación.

Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, para hacer el

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

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 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 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.

Nota. El informe que contiene la queja es de carácter confidencial y tiene reserva legal.

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 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 en el que se sustenta la actuación y enunciando las normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para el/la 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 Secretaría 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 el contratista en desarrollo de la actuación. Acto seguido, concederá el uso de la

palabra al contratista, su representante legal o a quien lo represente, 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.

Hecho lo precedente, la Secretaría General, mediante resolución motivada, procederá a decidir sobre la imposición o no de la multa, sanción o declaratoria de incumplimiento.

En cualquier momento del desarrollo de la audiencia, la Secretaría 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 Secretaría 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.

Las medidas para la prevención y sanción que se adopten a través de estos procedimientos tendrán lugar, sin perjuicio de las acciones legales que las víctimas promuevan ante la justicia ordinaria.

c. 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.

Con el fin de evitar hechos revictimizantes y garantizar la protección de la víctima y la confidencialidad del proceso, las personas citadas podrán asistir de manera presencial al Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes para conocer los hechos constitutivos de la queja.

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 de descargos, 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.

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.

Resolución

En los casos en los que se recomiende la desvinculación del/la pasante, judicante y/o practicante, el Grupo de Gestión Humana elaborará la resolución de desvinculación del proceso formativo, acto administrativo que suscribirá el Ministro de las Culturas, las Artes y los Saberes, y se comunicará por medios electrónicos.

Informar a la Institución Educativa

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.

d. La 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 de las Culturas, las Artes y los Saberes, 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 7.3.1. Medidas de protección y cuidado de este protocolo y 7.3.2 Asesoramiento sobre rutas externas de atención.

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

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

En los eventos en los que la queja sea interpuesta por una persona que recibe servicios o atención directa del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes 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 de atención. Para esto, deberá remitirse a los numerales 7.3.2 Asesoramiento sobre rutas externas de atención y 7.3.3. Rutas de atención de este protocolo.

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

Recibida la queja, el Grupo de Gestión Humana la trasladará a la servidora o servidor 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 brindará asesoramiento sobre las rutas externas de atención. Para esto, aplicará lo dispuesto en el numeral 7.3.2 Asesoramiento sobre rutas externas de atención de este protocolo.

g. 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 o jefe 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 7.3.2 Asesoramiento 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 accionar las medidas de protección y cuidado, brindar asesoramiento sobre las rutas externas de atención y activar las rutas de atención. Para esto, aplicará lo señalado en numerales 7.3.1. Medidas de protección y cuidado, 7.3.2 Asesoramiento sobre rutas externas de atención y 7.3.3. Rutas de atención del presente protocolo.

8. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

8.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

Se adoptarán las 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. Durante el proceso, el Grupo de Gestión Humana y la Secretaría General buscarán

acuerdos con la víctima para la aplicación de medidas de reparación pertinentes que **cumplan** con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

8.2. Medidas administrativas para la no repetición

El Ministerio adoptará lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger a las víctimas de violencias basadas en género, especialmente contra las mujeres, o cualquier tipo de discriminación por parte de las y los servidores públicos, contratistas, pasantes y demás personas vinculadas a la entidad a través de las distintas formas previstas en la ley.

Para esto, se realizará la rendición de cuentas en las reuniones periódicas del Comité de Género y Diversidad presidido por el Ministro de las Culturas, las Artes y los Saberes. Esta rendición tendrá en cuenta la socialización de información, el acompañamiento a víctimas y las rutas activadas en contra de los sujetos activos de las conductas, teniendo en cuenta los diferentes tipos de vinculación. Adicionalmente, este Comité evaluará los ajustes necesarios que deban realizarse a las rutas.

El Grupo de Gestión Humana, en articulación con la Colectiva de Género, garantizará la creación de espacios pedagógicos de reflexión y conversación para las personas presuntamente agresoras, con el fin de procurar la no repetición y reparación en aquellos casos en los que el acto o violencia, no constituyen un delito.

Estas medidas contarán con un componente pedagógico, para lo cual, se recomienda la creación y actualización de una caja de herramientas que contemple ejercicios y estrategias para la no repetición.

9. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

El Grupo de Gestión Humana recogerá confidencialmente las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en ámbitos laborales y contractuales.

El Grupo de Gestión Documental creará un repositorio al que solo tendrá acceso la persona a cargo de la Secretaría General, la coordinación del Grupo de Gestión Humana y la coordinación del Grupo de Control Interno Disciplinario, 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 y discriminación.

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.

9.1. Sistemas de seguimiento y evaluación

Para determinar la efectividad y satisfacción de las rutas de atención, el Grupo de

Gestión Humana, con apoyo de la Colectiva de Género de la entidad, realizará una evaluación semestral aplicando encuestas a las personas sujetas a 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.

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.