

**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 MINISTERIO DE COMERCIO,
INDUSTRIA Y TURISMO**

FC-DR-016



**Comercio,
Industria y Turismo**



**Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
Fortalecimiento y capacidades humanas
Junio de 2026**



	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

TABLA DE CONTENIDO

1	MARCO NORMATIVO	4
1.1	Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.....	4
1.2	Ordenamiento jurídico nacional.....	4
2	Presentación	6
3	OBJETIVOS	7
3.1	Objetivo general	7
3.2	Objetivos específicos	7
4	ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
4.1	Sujetos y ámbito de aplicación.....	8
4.2	Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género	9
4.3	Tipos de violencias asociadas al racismo	12
4.4	Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar	13
5	ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	16
5.1	Enfoques.....	16
5.2	Principios	18
5.3	Definiciones.....	20
6	DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	21
6.1	Derechos de las víctimas.....	21
6.2	Derechos de las mujeres víctimas.....	22
6.3	Derechos del sujeto activo.....	24
7	PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	24
7.1	Medidas de prevención.....	24
7.2	Sistemas de información.	26
8	MEDIDAS DE PROTECCIÓN	26
8.1	Medidas de protección.	26
9	RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS	27
9.1	Disposiciones generales para las rutas de atención	27
9.1.1	Deberes de los superiores	27
9.1.2	Deber de denunciar de los servidores públicos.	28
9.1.3	Integralidad de la acción disciplinaria.	28
9.1.4	Continuidad de la ruta de prevención.	29
9.2	Rutas externas de atención	29
9.3.1	Órgano competente de control interno disciplinario	31
9.3.6	Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.....	34
9.3.7	Clasificación de las faltas.....	35

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

9.4	Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.....	37
9.4.1	Medidas administrativas para la no repetición.....	38
9.4.2	Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.....	38
10	MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN	39
10.1	Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición	39

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

1 MARCO NORMATIVO

1.1 Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.


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

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: expide 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.

DOCUMENTO CONTROLADO


Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

- 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 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 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 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 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- 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.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:


- Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)“.
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

2 PRESENTACIÓN

En cumplimiento de la Directiva Presidencial No. 01 del 08 de marzo de 2023, el Ministerio Comercio, Industria y Turismo adopta el presente 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 Ministerio

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

Comercio, Industria y Turismo; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la Entidad.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

El presente protocolo tiene por objetivo promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito de la gestión laboral mediante la implementación de acciones para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, por razón de sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en busca de proteger los derechos de las personas, a través de una sólida gestión enmarcada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos y la protección de las víctimas.

3.2 Objetivos específicos


El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- a. Emitir lineamientos a las instancias competentes del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo¹ encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. Reconocer la existencia de los distintos tipos de violencia contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual del Ministerio.
- c. Transformar la cultura organizacional del Ministerio, 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

¹ Comité de Convivencia Laboral.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

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 de la entidad.

- d. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual del Ministerio.
- e. Fomentar entre las personas que interactúan en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- f. Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

4 ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1 Sujetos y ámbito de aplicación


El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que en el ejercicio de sus funciones y desarrollo de obligaciones se ejecuten en:

- 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 trabajo²;
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales;

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

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

- c. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios³;
- d. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales;
- e. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin⁴;

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo:

- a. Pasantes, judicantes y practicantes;
- b. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- c. Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

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 o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:


1. **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "*(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo,*

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

⁴ Art. 3, inciso f) de la Convención 190 de la OIT.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso


	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

2. **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como "*las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas*". Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257 de 2008, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.
3. **Acoso sexual:** El artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como 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*"
4. **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "*el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona*".
5. **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "*las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones,*

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.


6. **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier *“pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.*

7. **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como *“cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.*

8. **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido*

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.


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

4.3 Tipos de violencias asociadas al racismo

- a. Racismo aversivo.** Es un tipo de racismo sutil porque generalmente es empleado por personas que están 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.
- b. Racismo etnocentrista.** Este tipo de racismo está basado en la superioridad cultural del propio grupo, por lo que este 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 raza 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.
- c. 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 distanciamiento entre sus miembros.
- d. Racismo biológico.** Es el tipo de racismo menos tolerante. Entiende que una raza es biológicamente superior a las demás, que amenazan con degenerar la

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

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 llevado a cabo por el régimen nazi en los años 30 y 40: consideraban la raza aria como una raza pura y superior.


4.4 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios 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;

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- o. Demás conductas que involucren tema sexual no consensuado.

4.5. 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 Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como *"la conducta, actitud o trato que pretende —consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales"*⁵.

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"*

⁵ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

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 otros⁶.


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

2. Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, tipifica como delito 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*”.
3. Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “*todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*”.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

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.

4.6. Con respecto, específicamente, al acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo, en el Ministerio.

Para este tema en particular Ministerio de Comercio, Industria y Turismo ha dispuesto el "Protocolo de prevención y atención contra el acoso laboral y sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo", con el objetivo de:

"Fomentar en los servidores públicos del Ministerio de Comercio Industria y Turismo – en adelante MinCIT - , contratistas, personal en comisión y pasantes, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, con el propósito de eliminar toda acción o conducta relacionada con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo en desarrollo de lo establecido en la Constitución Política, la Directiva Presidencial 03 de 2022, la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes".

En este orden, de presentarse el caso, se recurrirá a la ruta establecida en el mencionado protocolo que se encuentra disponible en el repositorio documental institucional del MIO.

5 ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

5.1 Enfoques

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

- a. Enfoque diferencial: *"El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad"*

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”⁷.

- b. Enfoque de género: *“Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”⁸.*
- c. Enfoque de discapacidad: *“El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”⁹*


⁷ Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera.

⁸ Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”

⁹ Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

- d. Enfoque étnico con perspectiva interracial: *El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural"¹⁰.*
- e. Enfoque interseccional: *"Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"¹¹.*
- f. Enfoque de curso de vida: *"Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior"¹².*

5.2 Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

¹⁰ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un%20manera%20participativa%20y%20plural.>

¹¹ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

¹² Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

DOCUMENTO CONTROLADO


Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

- a. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- b. **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.
- c. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d. **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.
- e. **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- f. **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- g. **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.
- h. **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 a la ruta establecida por el presente protocolo.
- i. **Principio de no re victimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la re victimización, 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

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

- j. **Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.


5.3 Definiciones

- a. Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.
- b. 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 otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensas, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.¹³
- c. 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.
- d. Discriminación: Acto arbitrario que impide, obstruye o restringe 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.
- e. Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: Referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, personas con una

¹³ Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y Prevención, Identificación y Atención Acoso Escolar.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

- f. Interseccionalidad: " Es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un factor. En general están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se entienden mejor como algo determinado, no por un único eje de la división social, sea este la raza, el género, o la clase, sino por muchos ejes que actúan de manera conjunta y se influyen entre sí. La interseccionalidad como herramienta analítica ofrece a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismas".¹⁴
- g. Violencia basada en el género: Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.
- h. Violencia contra la mujer: "Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado". (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

6 DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS


6.1 Derechos de las víctimas

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

¹⁴ Hill Collins, P. y Bilge, S. (2019). Interseccionalidad. Morata.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- d. El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- h. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- j. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

6.2 Derechos de las mujeres víctimas

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

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso


	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
- l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

El Grupo de Talento Humano, o quien haga sus veces, estará a cargo de la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

dependencias de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

6.3 Derechos del sujeto activo

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

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

7 PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES


7.1 Medidas de prevención

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

Para ello, el Ministerio, por medio del Grupo de Talento Humano, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, incluirá en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, actividades de capacitación, sensibilización y comunicación 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:

DOCUMENTO CONTROLADO


Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados,
- Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Pedagogía e información 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.
- Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- 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 Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;
- Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
- 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.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

7.2 Sistemas de información.

Las quejas relacionadas con violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual, serán recepcionadas por el Grupo de Talento Humano y el Grupo de Contratos, según sea el caso, a través del correo electrónico quejas.violencia@mincit.gov.co en el entendido que al hacer uso de este correo el usuario que da a conocer el caso da su consentimiento para el tratamiento de datos. Esta información, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

Con el fin de evaluar la pertinencia de las rutas de prevención y atención, el Grupo de Talento Humano, llevará a cabo encuestas semestrales con las personas con las cuales se activen las rutas de prevención y atención, para determinar la efectividad y satisfacción con las mismas, y construirá un indicador que permita establecer metas de cumplimiento.

8 MEDIDAS DE PROTECCIÓN


8.1 Medidas de protección.

La Secretaría General, con la gestión del Grupo de Talento Humano y el Grupo de Contratos, o quienes hagan sus veces, de acuerdo con el tipo de queja recibida, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- c. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- d. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

- e. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- f. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de re victimización o a la repetición de los hechos;
- g. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.
- h. De ninguna manera las medidas de protección desmejoraran la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección que deban adoptarse se realizarán en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja, denuncia o conocimiento del suceso, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

9 RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

9.1 Disposiciones generales para las rutas de atención

La atención a los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, por razón de sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, tendrá en cuenta las rutas expuestas a continuación:


- a. Las rutas de atención externas a la entidad.
- b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.

9.1.1 Deberes de los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando tengan conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

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

El incumplimiento de este deber podrá dar lugar a la acción disciplinarla conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario.

9.1.2 Deber de denunciar de los servidores públicos.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.¹⁵

9.1.3 Integralidad de la acción disciplinaria.

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

Las instancias competentes de las rutas de atención, definidas en el presente protocolo, no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar

¹⁵ Ley 1952 de 2019, Artículo 38, numeral 25

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo.

9.1.4 Continuidad de la ruta de prevención.

Si el sujeto pasivo o activo, en caso de violencia, da por terminada su relación contractual o se desvincula de la entidad, el Ministerio continuará la aplicación de las rutas de prevención, atención y protección integral, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

9.2 Rutas externas de atención


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

Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de ampliar el margen de acción de las víctimas de las formas de violencia expuestas en el presente protocolo, a continuación, se enlistan algunos de los canales de atención externos a la entidad:

ENTIDAD/ AUTORIDAD	CANALES DE ATENCIÓN RUTA EXTERNA
Procuraduría General de la Nación (PGN)	Presencial en el Centro de Atención al Público (CAP) de la sede central, ubicado en la Carrera 5 # 15-80 de la ciudad de Bogotá. En las procuradurías regionales y provinciales de la PGN https://www.procuraduria.gov.co/Pages/directorio-dependencias.aspx
Línea púrpura: Atención y acompañamiento psicosocial; orientación e información sobre	Llamando al 018000112137 Escribiendo al WhatsApp 3007551846

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

ENTIDAD/AUTORIDAD	CANALES DE ATENCIÓN RUTA EXTERNA
los derechos de las mujeres víctimas de violencia	
Ministerio del Interior: Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y Palenqueras actos discriminación racial	Teléfono de Contacto: PBX: 2427400 -Extensión: 3324. Virtual (PQRSD, correo institucional, formato online): Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co.
Defensoría del pueblo: Defender, promocionar, proteger y divulgar los derechos humanos	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_preeconsulta.php
Fiscalía General de la Nación	Línea 122
Centro de Atención Penal Integral a Víctimas-CAPIV: Denuncia de hechos de violencia sexual	Avenida 19 No. 27-09, primer piso.

9.3 Rutas internas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso


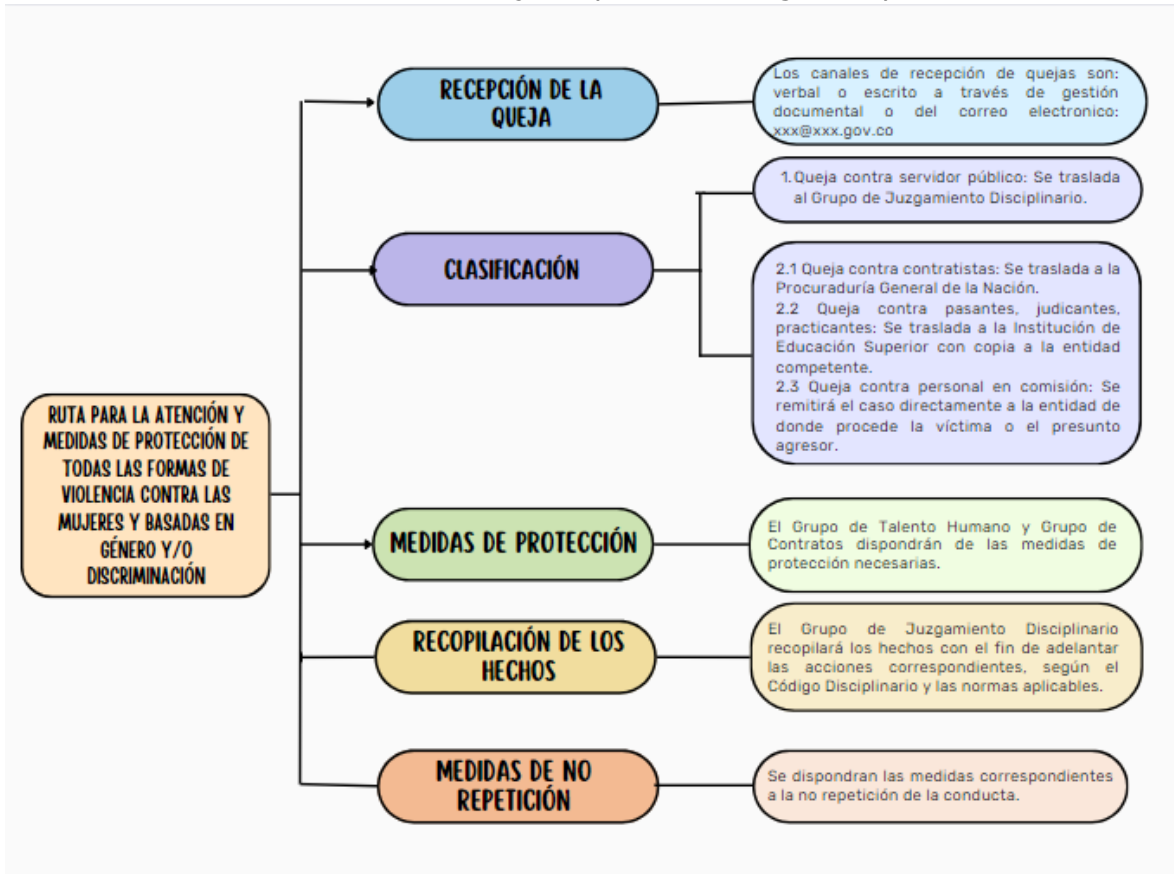
	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD, Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión:
		Fecha:	12/06/2026

Imagen No.1 Ruta interna para la atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación




9.3.1 Órgano competente de control interno disciplinario

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Grupo de Juzgamiento Disciplinario del Ministerio apenas tenga conocimiento del caso, compulsara copias a las autoridades competentes e investigará las presuntas faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión,

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

En aquellos casos en que la queja presentada se fundamente en hechos relacionados en el "*Protocolo de prevención y atención contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo*", se atenderá la ruta dispuesta en el mismo.

En caso de que la entidad no sea competente, remitirá en un término no mayor a cinco (5) días hábiles la denuncia a las autoridades competentes externas, dejando registro de la diligencia para el sistema de información indicado en este protocolo.

El Grupo de Talento Humano, promoverá actividades de capacitación incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, con el fin de fortalecer los conocimientos y competencias de las personas con funciones u obligaciones en control disciplinario interno.

9.3.2 Reglas de Procedimiento

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento disciplinario establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal¹⁶, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los principios y derechos de los partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

9.3.3 Recepción y clasificación de la queja

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita a través de Gestión documental o verbal ante el Grupo de

¹⁶ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

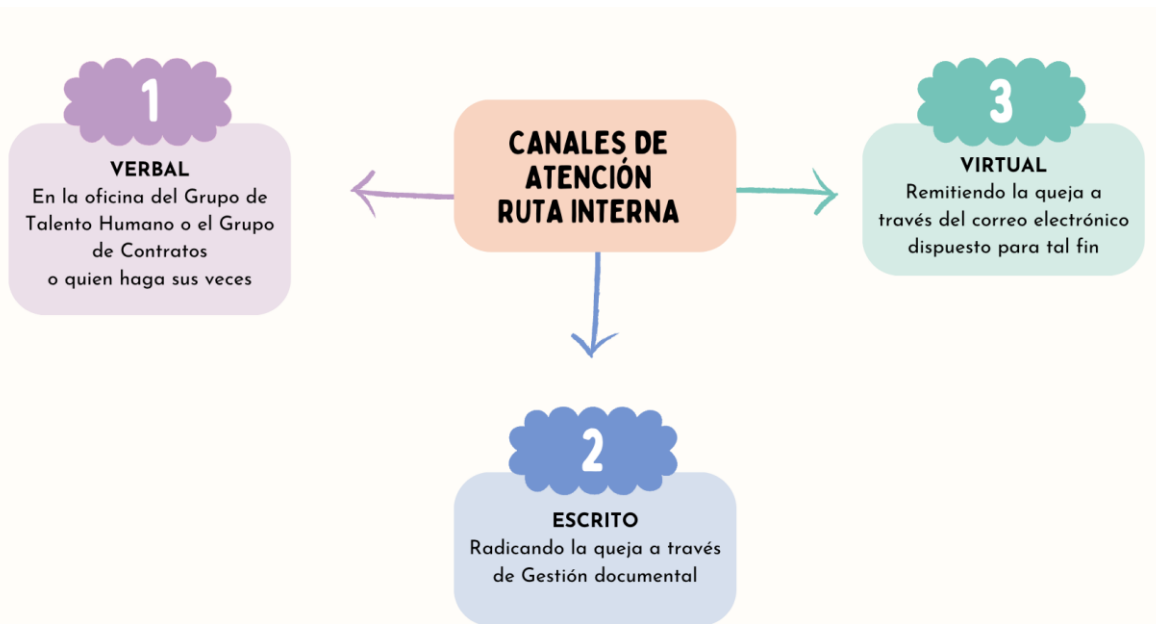
Talento Humano o el Grupo de Contratos, o quienes hagan sus veces, o a través del canal de atención dispuesto para tal fin: quejas.violencia@mincit.gov.co.

El proceso de recepción debe garantizar la no re victimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial en su queja.

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


El Grupo de Talento Humano o el Grupo de Contratos, o quienes hagan sus veces, recibe la queja y la clasifica para dar trámite según competencia, esto es Contra servidor público o contra un contratista, pasante, judicante, practicante o personal en comisión.

Imagen No.2 Canales de atención ruta interna para la atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.



DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas		
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		
	Código:	FC-DR-016	Versión: 00

9.3.4 Medidas de Protección

Se evaluarán las posibles medidas de protección a la víctima, para así implementar las que sean procedentes con el fin de realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.

Así mismo, el Grupo de Talento Humano informará a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio. Para el caso específico de violencia sexual, se dará a conocer el derecho que tiene la víctima de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita.

9.3.5 Recopilación de los hechos

El Grupo de Juzgamiento Disciplinario recopilará los hechos con el fin de tomar las medidas disciplinarias correspondientes según el Código General Disciplinario y las normas que lo complementen. El proceso debe garantizar la no revictimización, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que hayan sido presentados de manera oficial.

9.3.6 Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna

En caso de que el Grupo de Juzgamiento Disciplinario requiera, en medio de la investigación interna, programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no re victimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.

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*

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de "carga dinámica de la prueba", conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta"¹⁷.

A tono con lo anotado, en casos de violencia o acoso sexual, se tendrán en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas en la Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

9.3.7 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 2019.

9.3.7.1 Gravísimas.


Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica,

¹⁷ 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 Steíla Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

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.

- b. Todas las conductas que **constituyan graves infracciones** a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas **conductas que configuren una grave violación** de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do 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, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona 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).

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

Con fines de alinear el presente protocolo con las personas encargadas del Control Interno Disciplinario, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria, al aplicar los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de "*trascendencia social de la falta o el perjuicio causado*" (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. *"Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas"*¹⁶.

2. *"Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e Inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial, (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero"*¹⁸.


9.4 Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.

En caso de que la queja presentada sea contra un pasante, judicante o practicante, el Grupo de Talento Humano, remitirá, de forma inmediata, un informe sobre la misma a la respectiva Institución de Educación Superior y, de ser procedente, enviará copia del informe a la entidad competente.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

El mismo procedimiento se seguirá con las quejas presentadas que involucren personal en comisión, pero se remitirá el caso directamente a la entidad de donde procede la víctima o el presunto agresor.

En caso de que la queja presentada sea contra un contratista el Grupo de Talento Humano, remitirá, de forma inmediata la información a la Procuraduría General de la Nación y, de forma paralela, se activarán las rutas de atención a la víctima. (Ver Imagen No.1).

En este caso la entidad asume el rol de garante y deberá realizar un seguimiento periódico al caso.

9.4.1 Medidas administrativas para la no repetición.

El Ministerio adoptará lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.


9.4.2 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.

El Grupo de Contratos del Ministerio, o quien haga sus veces, incluirá en los contratos de prestación de servicios, en las obligaciones generales, disposiciones para el cumplimiento de lo expuesto en este protocolo. Así mismo, el mencionado Grupo, con la concurrencia de los supervisores contractuales, vigilará la correcta ejecución de las obligaciones relacionadas con el cumplimiento del presente protocolo.

Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el presente protocolo establecidas en el contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso

	Proceso Fortalecimiento y Capacidades Humanas				
	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 MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO				
	Código:	FC-DR-016	Versión:	00	Fecha:

10 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

10.1 Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso.

El Grupo de Talento Humano o el Grupo de Contratos, o quienes hagan sus veces, buscarán, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Igualmente se dispondrán las medidas necesarias correspondientes a la no repetición de la conducta.

HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12/06/2026	0	Primera versión del documento para el nuevo Mapa de procesos. Código anterior: TH-DR-008. V0 Autorizada la migración por medio de correo electrónico de acuerdo con la versión vigente en ISOLución.

FLUJO DE APROBACIÓN

ELABORÓ		APOYO OAPS		REVISÓ		APROBÓ	
Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Carolina Huertas	Nombre:	Rodrigo Antonio Jiménez	Nombre:	Janeth Pilar Rodríguez Guerrero
Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Profesional Universitario	Cargo:	Asesor de Talento Humano	Cargo:	Coordinadora (E) de Talento Humano

DOCUMENTO CONTROLADO

Cualquier copia o impresión de este documento se considera copia no controlada y el MINCIT no se hace responsable por su uso