

PROTOCOLO



UNP



Protocolo

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE
PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIAS
BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN DE
CUALQUIER TIPO EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA UNP.
DEP-PT-04-V1

Direccionamiento Estratégico y Planeación
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN
20-02-2026



PROTOCOLO

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVOS.....	5
1.1.	Objetivos Específicos	5
2.	ALCANCE.....	5
3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	6
4.	RESPONSABILIDADES	13
5.	MARCO LEGAL Y/O NORMATIVO	24
5.1.	Bloque de constitucionalidad.	24
5.2.	Ordenamiento jurídico nacional.....	24
6.	CONDICIONES GENERALES	27
7.	CONTENIDO.....	29
7.1.	Enfoques diferenciales	29
7.2.	Principios	31
7.3.	Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar....	32
7.4.	Actos de discriminación	33
7.5.	Derechos, deberes y competencias de las partes involucradas.....	36
7.5.1.	Derechos de las presuntas víctimas:	36
7.5.2.	Derechos de las mujeres víctimas.	37
7.5.3.	Derechos del presunto agresor o agresora.....	38



PROTOCOLO

7.5.4.	Deberes de los superiores	38
7.6.	Prevención de las violencias y discriminaciones	39
7.6.1.	Medidas de prevención.....	39
7.6.2.	Sistemas de Información y evaluación	40
7.6.3.	Identificación de factores de riesgo.....	41
7.7.	Medidas de atención	41
7.7.1.	Canales de denuncia y recepción de casos	41
7.7.2.	Recomendaciones para tener en cuenta al momento de recepción de la queja.....	42
7.7.3.	Qué no hacer al momento de recepción de la queja	42
7.7.4.	Recomendaciones en casos de violencia o acoso sexual	43
7.7.5.	Declaración de impedimento y/o conflicto de interés.....	43
7.8.	Rutas de atención.....	44
7.8.1.	Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc. en los que los sujetos pasivos sean servidores públicos, contratistas (CPS), practicantes, judicantes, pasantes o subcontratistas	44
7.8.2.	Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc., en los que el sujeto pasivo sea personal tercerizado	45
7.8.3.	Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc., en los que el sujeto pasivo beneficiarios	45
7.8.4.	Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc., en los que el sujeto pasivo es un solicitante de medidas de proyección y/o evaluado	46
7.9.	Medidas de protección.....	47
7.9.1.	Atención primaria.....	47



PROTOCOLO

7.9.2.	Medidas de protección	47
7.9.3.	Asesoramiento sobre las Rutas de atención externas	48
	Fuente:(https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario)	49
7.10.	Medidas de sanción.....	51
7.10.1.	Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.	51
7.11.	Medidas de reparación y no repetición	53
7.12.	Seguimiento y actualización	53
8.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	54
9.	CONTROL DE CAMBIOS	54



PROTOCOLO

1. OBJETIVOS

Establecer los lineamientos institucionales en la Unidad Nacional de Protección para Promover y garantizar un ambiente laboral, contractual y misional libre de violencia y discriminación. Esto se desarrollará mediante la implementación de acciones de prevención, promoción y sensibilización, así como la definición de rutas integrales de atención y protección frente a cualquier forma de violencia, acoso, racismo o discriminación por razones de género, etnia, religión, nacionalidad, opinión política o filosófica, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones de vulnerabilidad, desde un enfoque de derechos, interseccional, territorial, libre de estereotipos y con acción sin daño.

1.1. Objetivos Específicos

1. Visibilizar y reconocer las violencias contra las mujeres, las violencias basadas en género y las diversas formas de discriminación, desde una perspectiva interseccional y territorial.
2. Orientar la acción institucional y la coordinación de las dependencias responsables de implementar las medidas de prevención, atención y protección definidas en el presente Protocolo.
3. Diseñar e Implementar rutas de atención integrales que garanticen medidas de protección a las víctimas y la articulación con las rutas externas, garantizando la no revictimización.
4. Promover la transformación cultural institucional mediante planes anuales de promoción y prevención incorporando procesos de formación, sensibilización y conmemoraciones en materia de derechos.

2. ALCANCE

El presente Protocolo aplica a todas las personas que se relacionen con la Unidad Nacional de Protección (UNP), a través de cualquier tipo de vínculo o interacción institucional, incluyendo servidores(as) públicos(as), contratistas, personal tercerizado, practicantes, pasantes, judicantes, personal en comisión, subcontratistas, beneficiarios(as) y demás personas que desarrollen actividades en el marco de la misión institucional.

Asimismo, su aplicación comprende todas las sedes, regionales y lugares de trabajo de la entidad a nivel nacional, así como espacios públicos o privados en los que se desarrollen funciones, actividades institucionales o contractuales, tales como Espacios Territoriales de Capacitación y Reincorporación (ETCR), Nuevas Áreas de Reincorporación (NAR), cooperativas, resguardos indígenas y demás escenarios necesarios para el desarrollo del trabajo, de conformidad con las rutas de atención integral establecidas.

El presente alcance reconoce las múltiples formas de interacción en el mundo del trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



PROTOCOLO

El Protocolo será aplicable, entre otros escenarios, en los siguientes casos:

1. Ciudadanos que reciban servicios o atención directa por parte de la entidad, únicamente en calidad de sujetos pasivos de las violencias y/o discriminaciones reconocidas en el presente Protocolo.
2. Desplazamientos, comisiones de servicio, viajes, eventos y actividades sociales, institucionales o de formación relacionadas con el ejercicio de funciones o el cumplimiento de obligaciones contractuales.
3. Entornos digitales, tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y demás espacios de interacción virtual vinculados al desarrollo de actividades propias del cargo o de obligaciones contractuales.

3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- ✓ **Abuso emocional sutil (Gaslighting):** Acción masculina de distorsionar acciones y palabras para silenciar y descalificar a la mujer, haciéndola dudar de su propio juicio o salud mental. Mejor conocido como “hacer luz de gas”. Es el abuso emocional más silencioso y sutil. (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).
- ✓ **Acciones Afirmativas:** aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de género, sociocultural o económico que los afectan, pero también asimilado al conjunto de acciones legislativas y administrativas de carácter temporal, coherentes con el propósito de remediar situaciones de desventaja o exclusión y discriminación de un grupo humano, en algún aspecto de su vida. (Greenawalt, 1983; Pastor Murillo, s.f.; Ruiz Miguel, 1994).
- ✓ **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006).
- ✓ **Acoso sexual laboral:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024).
- ✓ **Acoso sexual:** Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [CEDAW], Recomendación General N.º 19).
- ✓ **Acoso virtual o ciberacoso:** Es un tipo de agresión psicológica que se da usando las nuevas tecnologías: teléfonos celulares e Internet. Por medio de correos, mensajes o imágenes que se envían se busca herir o intimidar a otra persona. Este tipo de acoso



PROTOCOLO

no se hace de frente, por ello la víctima desconoce la identidad de su agresor. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC], s.f.).

- ✓ **Acoso:** Todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo. (Universidad de Granada, s.f.).
- ✓ **Apropiación de ideas (Bropriating):** Acción masculina de apropiarse del crédito de una idea originalmente planteada por una mujer. También es conocida como violencia intelectual. (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).
- ✓ **Autonomía reproductiva:** se refieren al derecho a tomar decisiones autónomas sobre el cuerpo, el plan de vida y la salud sexual y reproductiva, libre de toda violencia, coacción y discriminación. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], s.f.; Corte Constitucional, Sentencias C-355 de 2006 y C-055 de 2022).
- ✓ **Bisexualidad:** quienes pueden sentir atracción afectiva y/o sexual por personas de su mismo sexo u otro distinto. También se considera la atracción hacia personas independientemente de su género. (Amnistía Internacional, s.f.).
- ✓ **Brechas de género:** Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], s.f.).
- ✓ **Cisgénero:** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. (ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Cuidado como pilar de la sociedad del cuidado:** Transformación cultural e institucional que reconoce el cuidado no como carga privada de las mujeres, sino como bien público, derecho humano y necesidad social Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 2014; CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **Cuidado:** Actividades que garantizan, sostienen y reproducen la vida, desde una ética solidaria y cooperativa, pilar del bienestar individual y colectivo. (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2022).
- ✓ **Derecho a la identidad sexual y de género:** Reconocimiento del derecho a vivir conforme a la propia identidad de género y orientación sexual, garantizando la no discriminación y la igualdad material en el acceso a derechos. (Corte Constitucional, Sentencias T-063 de 2015; SU-337 de 1999).
- ✓ **Derecho a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE):** Reconocido por la Corte Constitucional en sentencias C-355 de 2006 y C-055 de 2022, que consagran la autonomía de las mujeres y personas gestantes a decidir sobre su embarazo hasta la semana 24, y sin límite cuando hay causales de riesgo o vulneración de derechos. (Corte Constitucional, Sentencias C-355 de 2006; C-055 de 2022).
- ✓ **Derecho al cuidado:** Derecho humano reconocido por la jurisprudencia constitucional, que comprende tanto el derecho a recibir cuidado (niños, personas mayores, personas con discapacidad, enfermos, etc.) como el derecho a proveer cuidado sin discriminación ni sobrecarga, con corresponsabilidad del Estado, el mercado, la



PROTOCOLO

comunidad y los hogares. (Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 2014; CONPES 4080 de 2022).

- ✓ **Derechos Sexuales y Reproductivos:** Conjunto de derechos humanos reconocidos en tratados internacionales y en la jurisprudencia colombiana, que garantizan la autonomía de las personas para decidir sobre su vida sexual y reproductiva, incluyendo: decidir libremente sobre su cuerpo, acceder a servicios de salud sexual y reproductiva de calidad, vivir la sexualidad sin violencias, y tener acceso a educación integral en sexualidad. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], s.f.; Corte Constitucional).
- ✓ **Discriminación de género:** Tratamiento desigual, excluyente o perjudicial hacia una persona o grupo basado en el género, que tiene como efecto limitar o anular el ejercicio pleno de sus derechos y oportunidades (Constitución Política de Colombia, art. 13; Corte Constitucional).
- ✓ **Discriminación:** Conducta, actitud o trato de que pretende anular, restringir o desconocer los derechos fundamentales de una persona o grupo, frecuentemente basada en prejuicios sociales o personales (Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017). El Código Penal Colombiano tipifica como actos de discriminación toda acción que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de derechos por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones protegidas (Ley 1482 de 2011).
- ✓ **Economía del cuidado:** Reconocimiento de la contribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado al desarrollo económico y social del país, integrando estas actividades en el Sistema de Cuentas Nacionales. (DANE, s.f.; CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **Empoderamiento de las Mujeres:** Proceso por el cual las mujeres ganan poder y control sobre sus vidas y pueden tomar decisiones estratégicas; es dinámico, sobrepasa la esfera individual, involucra las relaciones interpersonales y las transformaciones culturales e institucionales necesarias para potenciar a las mujeres. (ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Equidad de Género:** Principio de justicia que se relaciona con la igualdad en los resultados y el reconocimiento de las diferencias entre las personas. Alude al proceso de distribución justa de los recursos y del poder social entre hombres y mujeres, considerando sus respectivas necesidades. Este tratamiento puede ser igual o diferente, pero debe ser considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (Ley 823 de 2003; CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **Estereotipos de Género:** Opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], s.f.).
- ✓ **Explicación paternalista (Mansplaining):** Acción masculina de explicarle a una mujer algo que ella en realidad ya entiende o conoce, de forma condescendiente y paternalista, presuponiendo injustificadamente que lo desconoce. (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).



PROTOCOLO

- ✓ **Feminicidio:** Asesinato de una mujer por razones de género, es la forma más extrema de violencia contra las mujeres y refleja la forma en que la violencia contra las mujeres escala. La Ley 1761 de 2015 “*Rosa Elvira Cely*” estableció el delito de feminicidio y lo definió como: Quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género. (Ley 1761 de 2015).
- ✓ **Género No Binario:** Identidad que no se enmarca exclusivamente en masculino o femenino. (ONU Mujeres, s.f.)
- ✓ **Género:** Conjunto de características sociales, culturales, psicológicas, políticas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como masculino o femenino, ideas que se transforman en cada momento histórico anunciando las especificidades que se esperan de cada persona la construcción cultural de la diferencia sexual. (ONU Mujeres, s.f.)
- ✓ **Heteronormatividad:** Asunción cultural de que la heterosexualidad es la única orientación sexual normal y la preferida, imponiendo la idea de que sólo hay dos géneros, contribuyendo así a la marginación de otras orientaciones. (ACNUDH, s.f.)
- ✓ **Heterosexualidad:** Hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del género o sexo opuesto. (Amnistía Internacional, s.f.)
- ✓ **Homosexualidad:** que sienten atracción afectiva y/o sexual hacia una persona de su mismo sexo. (Amnistía Internacional, s.f.)
- ✓ **Identidad de Género:** Percepción individual de una persona como masculino, femenino, una combinación de ambos, o ninguno, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal. (Corte Constitucional, Sentencias T-063 de 2015; SU-337 de 1999; ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Igualdad de Género:** Derecho humano fundamental, que promueve el acceso a derechos y oportunidades en equidad e igualdad sin discriminación de sexo o género. (Constitución Política de Colombia, art. 13; Ley 823 de 2003).
- ✓ **Interrupción innecesaria (Manterrupting):** Acción masculina de interrumpir de forma innecesaria el discurso de una mujer en repetidas ocasiones, suponiendo que su opinión no es válida o no tienen conocimiento del tema sobre el que están hablando. (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).
- ✓ **Interseccionalidad:** Hace referencia a la forma como se cruzan diferentes patrones de desigualdad que se refuerzan mutuamente para producir y reproducir diversas formas de opresión, esta herramienta de análisis sociocultural permite conocer las diferentes formas de discriminación a partir de la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas que afectan sus condiciones de vida, como el género, la discapacidad, la etapa del ciclo vital, la pertenencia étnica, entre otras. Dependiendo del contexto histórico, social y cultural, la presencia de estas características en una misma persona o grupo social incrementa la desigualdad y la discriminación. Esto significa que no podemos entender completamente las experiencias de discriminación o privilegio de una persona si solo consideramos un aspecto de su identidad. (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2023; Ministerio de Igualdad y Equidad, 2025).



PROTOCOLO

- ✓ **Intersexualidad:** Personas nacidas con variaciones anatómicas o genéticas que no encajan en la definición típica de masculino o femenino. (ACNUDH, s.f.).
- ✓ **Intervención con Perspectiva de Género:** Estrategias y acciones que consideran las diferencias de género para promover la igualdad, la equidad y el empoderamiento de las mujeres. (CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **LGBTIQ+:** Sigla que agrupa a lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex y queer. (ONU Mujeres, s.f.; Corte Constitucional).
- ✓ **Micromachismo:** Acciones sutiles e imperceptibles que manifiestan el ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano. Son actitudes o comentarios que normalizamos e incluso están legitimados por el entorno social y cuyos efectos cosifican, silencian y agreden a las mujeres, es decir, atentan en diferentes grados contra su autonomía. (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).
- ✓ **Orientación Sexual:** Atracción emocional, afectiva o sexual hacia otras personas, que puede ser hacia el género opuesto, el mismo, ambos o ninguno. (Corte Constitucional; ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Pansexualidad:** Atracción erótico-afectiva hacia personas sin importar su género o identidad. (Amnistía Internacional, s.f.).
- ✓ **Paredes de cristal:** Son las barreras invisibles que generan segregación horizontal de género, encapsulan a las mujeres y diversidades en determinados sectores u ocupaciones, generalmente relacionadas con el cuidado, la docencia, el trabajo administrativo o de apoyo, poco valorados social y económicamente. (ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Paridad:** Principio que busca asegurar la igualdad entre hombres y mujeres a través de un criterio de representación balanceada en puestos de poder y/o decisión en distintas esferas de la vida política, económica y/o social (Cumbre Europea “Mujeres en el Poder” Atenas 1992).
- ✓ **Perspectiva de Género:** Enfoque analítico que considera cómo los roles de género y las relaciones de poder afectan las experiencias de vida de las personas, grupos o comunidades, buscando promover la igualdad y equidad de género. (CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **Postura expansiva de los hombres (Manspreading):** Acción masculina de ocupar más espacio del necesario en áreas o transporte público, por ejemplo, abrir o estirar demasiado las piernas. (CIEG-UNAM, s.f.).
- ✓ **Racismo:** Tipo de discriminación, aquella que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio hacia otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento. Se reproduce mediante el rechazo, la falta de empatía, exclusión, segregación cultural y física (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], s.f.).
- ✓ **Redistribución del cuidado:** Principio de equidad que busca repartir las responsabilidades del cuidado entre mujeres y hombres, familias, Estado y sector privado, superando la sobrecarga femenina. (CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **Roles de Género:** Papeles y comportamientos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. (ONU Mujeres, s.f.).



PROTOCOLO

- ✓ **Salud sexual y reproductiva:** Estado de bienestar físico, mental y social relacionado con la sexualidad y la reproducción, que no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que incluye acceso a servicios de salud, información veraz y acompañamiento libre de prejuicios. (Organización Mundial de la Salud [OMS], s.f.).
- ✓ **Sexismo:** Discriminación basada en sexo o género, especialmente contra las mujeres.
- ✓ **Sexo:** Conjunto de características biológicas de las personas, que las identifican como hombres, mujeres o intersexuales. (Organización Mundial de la Salud [OMS], s.f.).
- ✓ **Sexualidad:** Condición esencialmente humana que incluye lo erótico, afectivo, comunicacional y reproductivo, entendida como parte de la ciudadanía, que debe vivirse libre de violencia, coerción o discriminación. (OMS, s.f.; CIDH, s.f.).
- ✓ **Sistema Nacional de Cuidados:** Marco institucional que organiza, redistribuye y garantiza el acceso equitativo a servicios de cuidado, reconociéndolo como derecho humano y obligación del Estado. (CONPES 4080 de 2022; Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2022)
- ✓ **Techo de Cristal:** Barrera invisible pero real que impide que las mujeres demás sujetos de especial protección constitucional asciendan a los niveles superiores o de alta dirección en sus carreras a pasar de sus logros y liderazgo en organizaciones públicas y privadas (Loden, 1978).
- ✓ **Trabajo de cuidado:** Conjunto de actividades necesarias para proveer bienestar a las personas y ecosistemas; a menudo no remuneradas, recaen principalmente en las mujeres. (DANE, s.f.; CONPES 4080 de 2022).
- ✓ **Transformación cultural:** Enuncia la dimensión transformadora de la cultura, potencia la construcción de nuevas narrativas y el intercambio de saberes para la transformación de prácticas, imaginarios, estereotipos y representaciones estructurales que incentivan, reproducen y perpetúan las brechas de género en el cuidado; a partir de conjuntos de acciones y estrategias que deconstruyan la cultura sexista y excluyente. Dicha transformación se debe orientar a la redistribución, reconocimiento del cuidado y el autocuidado desde una perspectiva amplia e integral, debe ser sostenible en el tiempo con la ayuda de la integración de la teoría del cambio y su ejecución en diferentes ámbitos: individual, colectivo, así como de articulación constante; mediante una perspectiva biocultural, diferencial, interseccional, de acción sin daño que nos encamine hacia una sociedad del cuidado con justicia social y de género. (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, s.f.).
- ✓ **Transgénero:** Personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer. Incluye travestis, transformistas, transexuales y no binaries. (Corte Constitucional, Sentencias T-063 de 2015; SU-337 de 1999; ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Transversalidad de género:** Proceso que garantiza la incorporación de la perspectiva de género para valorar las implicaciones de mujeres y hombres en cualquier acción programada. (CONPES 4080 de 2022; ONU Mujeres, s.f.).
- ✓ **Violencia basada en género:** Acciones, omisiones o prácticas sustentadas en la pertenencia a un género, que atentan contra la integridad. (Ley 1257 de 2008; Convenio 190 de la OIT).
- ✓ **Violencia contra la mujer:** Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de



PROTOCOLO

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).

- ✓ **Violencia económica:** Restricciones al acceso a recursos, ingresos o bienes por parte de la víctima. (Ley 1257 de 2008).
- ✓ **Violencia física:** Se puede expresar a través de toda clase de golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos. Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008).
- ✓ **Violencia patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer (Ley 1257 de 2008).
- ✓ **Violencia psicológica:** Toda clase de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos extremos o intentos de control, asimismo es la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008).
- ✓ **Violencia sexual:** Cualquier acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad, el uso y disfrute de bienes y servicios, que tiene una persona, o que atenta contra otros derechos económicos de la víctima aprovechando las situaciones y condiciones de desigualdad; y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor como incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas o el control abusivo de las finanzas (SIVIGE, 2016).
- ✓ **Violencia simbólica o microagresiones:** Mensajes, valores e imaginarios que transmiten y reproducen relaciones de dominación desigualdad, discriminación, y subordinación. Se compone por actitudes de poder, dominación, autoridad, discriminación y desigualdad. Opera a través de patrones estereotipados con mensajes, valores, íconos y signos que perpetúan discriminación (mansplaining, gaslighting, maninterrupting, manspreading, bropiating). (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).
- ✓ **Violencia simbólica:** Actitudes, mensajes o imaginarios que reproducen dominación y subordinación. La Corte Constitucional la ha reconocido como un mecanismo que reproduce desigualdades de género en los medios de comunicación, la publicidad y el discurso público. (Centro de Investigaciones y Estudios de Género [CIEG-UNAM], s.f.).
- ✓ **Violencia y Acoso en el mundo del trabajo:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera



PROTOCOLO

desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

4. RESPONSABILIDADES

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
Dirección General	✓ Participar en las acciones institucionales orientadas a la transformación cultural y a la transversalización del enfoque de género, promovidas desde la Subcomisión de Transversalidad de Género.
Oficina Asesora de Planeación	✓ Convocar a los miembros e invitados a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Subcomisión de Transversalidad de Género. ✓ Elaborar, suscribir y custodiar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Subcomisión. ✓ Realizar seguimiento al Plan de Trabajo Anual en enfoque diferencial y de género, y presentar los informes correspondientes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño. ✓ Orientar la planeación y el seguimiento de los compromisos que se acuerden en las sesiones de la Subcomisión. ✓ Brindar apoyo en la socialización y actualización del Protocolo institucional para la prevención, atención y adopción de medidas de protección frente a violencias basadas en género y discriminación en el ámbito laboral y contractual de la UNP. ✓ Brindar asistencia técnica a la Subcomisión de conformidad con los lineamientos institucionales y la política pública aplicable ✓ Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los informes de avance y, cuando sea necesario, proponer ajustes orientados al cumplimiento de las obligaciones estatales en materia de derechos humanos y prevención de violencias. ✓ Participar en las acciones institucionales orientadas a la transformación cultural y a la transversalización del enfoque de género, promovidas desde la Subcomisión de Transversalidad de Género ✓ Las demás que se requieran, le sean asignadas o se enmarquen en la naturaleza de su rol o de la instancia respectiva
Subcomisión de Transversalidad de Género	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ Proponer y hacer seguimiento al Plan de Trabajo Anual, para la consecución del objeto previsto en el artículo 1 de la Resolución 1609 del 2025, el cual deberá ser presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño. ✓ Proponer, orientar y hacer seguimiento a iniciativas institucionales y acciones de mejora encaminadas a la apropiación transversal del enfoque diferencial y de género en la prestación de los servicios a cargo de la UNP. ✓ Proponer, promover, dinamizar y hacer seguimiento a acciones específicas que garanticen la atención con enfoque diferencial y de género a las personas peticionarias y/o beneficiarias del Programa de Prevención y Protección de la UNP. ✓ Apoyar la implementación y actualización del Protocolo de Funcionamiento de la Subcomisión de Transversalidad de Género (DEP-PT-01), de acuerdo con la normativa aplicable y el contexto institucional. ✓ Proponer y orientar la implementación de una estrategia progresiva dirigida a la transformación de la cultura organizacional, con énfasis en equidad de género y transversalización del enfoque diferencial e interseccional. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género ✓ Participar en las acciones institucionales orientadas a la transformación cultural y a la transversalización del enfoque de género, promovidas desde la Subcomisión de Transversalidad de Género. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o recibidos. ✓ Consolidar la información reportada por las dependencias sobre casos, medidas de protección implementadas, acciones institucionales adoptadas y recomendaciones de mejora. ✓ Elaborar recomendaciones para la actualización del presente Protocolo, con base en la experiencia de implementación y las buenas prácticas identificadas. ✓ Acompañar a las dependencias en la aplicación de lineamientos normativos y de política pública en materia de género, garantizando la transversalización del enfoque diferencial e interseccional. ✓ Las demás funciones que le sean asignadas o que correspondan a su natural
Miembros de la Subcomisión de Transversalidad de Género	✓ Proponer a la Secretaría Técnica los asuntos o temas que deban incluirse en el orden del día de las sesiones de la Subcomisión. ✓ Remitir a la Secretaría Técnica los documentos, insumos y/o información requerida para el desarrollo de las sesiones de la Subcomisión. ✓ Asistir y participar en las sesiones a las que sea convocado(a), o en su defecto, comunicar y justificar debidamente los motivos de su inasistencia, cuando haya lugar. ✓ Cumplir los compromisos y acciones concertadas durante las sesiones de la Subcomisión, de conformidad con los acuerdos adoptados. ✓ Socializar, orientar y ejecutar, en el marco de sus competencias, las acciones necesarias para el cumplimiento de las funciones de la Subcomisión. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género.



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
Oficina de Control Disciplinario Interno	✓ Recibir y registrar con carácter prioritario las quejas disciplinarias relacionadas con violencias basadas en género (VBG) y/o discriminación, garantizando una atención rápida, oportuna y eficaz. ✓ Aplicar debida diligencia reforzada en todas las etapas de la actuación disciplinaria asociada a estos hechos, incorporando el enfoque de género, la interseccionalidad y la acción sin daño, y evitando prejuicios, estereotipos o criterios discriminatorios en la valoración de la información y en la toma de decisiones. ✓ Prevenir la revictimización durante el trámite disciplinario, garantizando trato digno, confidencialidad y condiciones seguras para las personas denunciantes, así como el acceso a información veraz, suficiente y oportuna sobre aspectos esenciales del estado de la actuación, conforme a los estándares de debida diligencia reforzada. ✓ Implementar mecanismos internos de seguimiento y control de términos que permitan prevenir la caducidad o prescripción de las acciones disciplinarias relacionadas con VBG y discriminación, teniendo en cuenta los estándares jurisprudenciales sobre debida diligencia reforzada y acceso efectivo a la justicia. ✓ Para fortalecer su capacidad técnica, la Oficina podrá acudir a insumos y herramientas especializadas, tales como la Guía del proceso disciplinario con enfoque en los derechos de las mujeres (Procuraduría General de la Nación, febrero de 2024), así como a otros instrumentos nacionales e internacionales aplicables que orienten la investigación y sanción disciplinaria de conductas asociadas a VBG y discriminación. ✓ Participar en procesos de formación y actualización en enfoque de género, VBG, discriminación y acción sin daño, con el fin de garantizar que el personal que integra la Oficina cuente con capacidades idóneas para abordar estos casos. ✓ Articularse con la Subcomisión de Transversalidad de Género en acciones institucionales orientadas a la transformación cultural y a la transversalización del enfoque de género, en el marco de las competencias propias de la Oficina. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Subdirección General de Asuntos Institucionales	La Línea Vida 103 tendrá las siguientes responsabilidades: ✓ Canalizar de manera inmediata las llamadas, alertas o reportes relacionados con violencias basadas en género (VBG) y/o discriminación hacia los equipos técnicos competentes encargados de activar e implementar las rutas establecidas en el presente Protocolo. ✓ Garantizar una atención inicial oportuna, respetuosa, confidencial y libre de revictimización, orientando de forma adecuada a la persona denunciante, sin emitir juicios de valor ni solicitar información innecesaria. ✓ Realizar el registro básico y confidencial del reporte en el sistema de información institucional dispuesto para tal fin, conforme a los lineamientos de protección de datos y reserva de la información. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género.
Grupo de Contratos	✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de las cláusulas y obligaciones contractuales de personas naturales y jurídicas, incorporando criterios de



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	enfoque de género y prevención de la discriminación en la supervisión y control contractual. ✓ Incorporar en todos los contratos suscritos por la entidad — una cláusula expresa en donde se establezca dar cumplimiento al Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Discriminación adoptado por la UNP. ✓ Emitir, coordinar y socializar lineamientos para supervisores(as) e interventores(as) de contratos, orientados al seguimiento del cumplimiento del Protocolo y a la activación de rutas cuando corresponda. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Dirección de Gestión Humana	✓ Presentar reportes ejecutivos consolidados a la Subcomisión de Transversalidad de Género, sobre la gestión adelantada por los grupos internos de trabajo bajo su competencia, en relación con la implementación del presente Protocolo. ✓ Consolidar y remitir informes periódicos (de carácter estadístico), relacionados con la implementación del Protocolo en el ámbito laboral y contractual interno, conforme a los lineamientos institucionales definidos. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ Brindar atención psicosocial a través del Equipo de Asesoría Psicológica (AP), con enfoque de género, interseccional y de acción sin daño, dirigida al personal con vinculación laboral o contractual con la UNP, garantizando orientación inicial, escucha activa y acompañamiento, según corresponda. ✓ Activar y articular las rutas internas y externas de atención y protección en los casos de presuntas violencias basadas en género (VBG) y/o discriminación, de conformidad con el presente Protocolo y las competencias institucionales.



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	✓ Identificar factores de riesgo mediante la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, conforme a la normativa vigente y los lineamientos del SG-SST. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Dirección de Gestión Humana destinados al registro confidencial de quejas y reportes relacionados con VBG y discriminación conocidos o gestionados por el Grupo, garantizando la reserva y protección de datos, y remitir reportes periódicos a las instancias competentes conforme a los lineamientos establecidos. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Grupo Capacitación	✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de capacitación y sensibilización en prevención de violencias basadas en género (VBG) y discriminación, verificando la idoneidad, experiencia y/o certificaciones de las entidades o instituciones contratadas para tal fin. ✓ Diseñar e implementar, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, un eje integral sobre enfoques diferenciales, enfoque de género, interseccionalidad y acción sin daño, en coordinación con la Subcomisión de Transversalidad de Género. ✓ Capacitar, en coordinación con la Subcomisión de Transversalidad de Género, a los equipos responsables de implementar las rutas establecidas en el presente Protocolo, garantizando lineamientos mínimos sobre prevención, atención, protección y no revictimización. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Dirección de Evaluación del Riesgo	✓ Presentar reportes ejecutivos consolidados a la Subcomisión de Transversalidad de Género, sobre la gestión adelantada por los grupos internos de trabajo bajo su competencia, en relación con la implementación del presente Protocolo. ✓ Consolidar y remitir informes periódicos (de carácter estadístico), relacionados con la implementación del Protocolo en el ámbito laboral y contractual interno, conforme a los lineamientos institucionales definidos. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Equipo APP-CTAR	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso.



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ El equipo de APP o quien haga sus veces, se encargará de realizar los informes técnicos trimestrales (de carácter estadístico) que darán cuenta de la implementación del protocolo en la dependencia ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Dirección de Evaluación del Riesgo, para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o gestionados y remitiendo reportes periódicos a dicha instancia, de conformidad con la responsabilidad anterior. ✓ El Equipo de Atención Psicológica Primaria (APP) o quien haga sus veces, realizará atención psicosocial con enfoque de género, interseccional y de acción sin daño a todas las personas beneficiarias de alguna medida de protección de los diferentes programas, activando las rutas de atención internas y externas en casos de VBG o discriminación, según corresponda. ✓ El Equipo de APP deberá realizar las adecuaciones necesarias en su plan de trabajo, procedimientos y herramientas para garantizar una atención efectiva, sensible y oportuna a las situaciones que contempla este protocolo. ✓ Adelantar las coordinaciones necesarias con la Dirección de Protección para que, cuando en el marco de la atención se identifique la necesidad de adoptar acciones inmediatas sobre el esquema de protección por situaciones asociadas a presuntas violencias basadas en género o discriminación, se informe de manera, a efectos de que el Grupo de Personas de Protección o quien haga sus veces valore y, de ser procedente y con el consentimiento de la víctima, disponga la rotación o ajuste del esquema y las demás actuaciones que correspondan ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Dirección de Protección	✓ Presentar reportes ejecutivos consolidados a la Subcomisión de Transversalidad de Género, sobre la gestión adelantada por los grupos internos de trabajo bajo su competencia, en relación con la implementación del presente Protocolo. ✓ Consolidar y remitir informes periódicos (de carácter estadístico), relacionados con la implementación del Protocolo en el ámbito laboral y contractual interno, conforme a los lineamientos institucionales definidos. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Grupo Personas de Protección	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda:



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ La Dirección de Protección, a través de los supervisores de los contratos de personas de protección, adelantará seguimiento al cumplimiento de las cláusulas contractuales en materia de VBG y no discriminación (capacitaciones y protocolos de VBG al interior de las empresas), conforme a la normativa vigente que deberán implementar las empresas tercerizadas que presten sus servicios al programa. ✓ El Grupo de Personas de Protección coordinará con Grupo de Implementación las acciones necesarias para el cambio de esquema, cuando la situación de violencia o discriminación lo haga necesario o como medida de protección al beneficiario. ✓ Adecuar y fortalecer el seguimiento de los casos abordados en la Mesa de Rotación de Personas de Protección, cuando el motivo de rotación esté relacionado con presuntas situaciones de violencias basadas en género (VBG) o discriminación, con el fin de garantizar una respuesta administrativa idónea y priorizada, A el fin de evitar nuevas afectaciones en la prestación del servicio. En estos casos, la Dirección de Protección podrá solicitar a las empresas contratistas o Uniones Temporales la apertura de investigaciones disciplinarias internas, así como la entrega de informes de avance o resultado de dichas investigaciones, para efectos de seguimiento y verificación del cumplimiento contractual. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Dirección de Protección, para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o gestionados y remitiendo reportes periódicos a dicha instancia, de conformidad con la responsabilidad anterior. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Grupo Implementación de Medidas	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ El Grupo de Implementación coordinará con el Grupo de Personas de Protección las acciones necesarias para el cambio de esquema, cuando la situación de violencia o discriminación lo haga necesario o como medida de protección al beneficiario. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Dirección de Protección, para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o gestionados y remitiendo reportes periódicos a dicha instancia, de conformidad con la responsabilidad anterior. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Grupo Cuerpo Técnico de Verificación	✓ El Grupo de Cuerpo Técnico de Verificación – GCTV, o quien haga sus veces, incorporará el enfoque de género en las acciones de promoción al buen y manejo de las medidas materiales de protección, orientadas a concientizar, estimular y formar en la población objeto la importancia de uso adecuado, realizando pedagogía frente a la Prevención de Violencias Basadas en Género con enfoque territorial ✓ El Grupo de Cuerpo Técnico de Verificación o quien haga sus veces, realizará una diligencia preventiva de seguimiento y control cuando tenga conocimiento de algún hecho de VBG o discriminación, cuando este hecho sea presuntamente generado por parte de la persona beneficiaria de la medida de protección, esto debe realizarse en un periodo no superior a un (1) día después de conocido el hecho. ✓ Posterior a la diligencia preventiva de seguimiento y control, Grupo de Cuerpo Técnico de Verificación o quien haga sus veces, adelantará la apertura de órdenes de trabajo por uso indebido de medidas, cuando las personas de protección informen situaciones de VBG o discriminación por parte de personas beneficiarias del programa.
Subdirección Especializada de Seguridad y Protección	✓ Presentar reportes ejecutivos consolidados, a la Subcomisión de Transversalidad de Género frente a la gestión adelantada de cada grupo interno de trabajo conforme a sus competencias institucionales ✓ La Subdirección Especializada de Seguridad y Protección se encargará de realizar los informes técnicos trimestrales (de carácter estadístico) que darán cuenta de la implementación del protocolo en la dependencia ✓ Participar en las acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ La Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, a través de los supervisores de los contratos de personas de protección, adelantará seguimiento al cumplimiento de las cláusulas contractuales en materia de VBG y no discriminación (capacitaciones y protocolos de VBG al interior de las empresas), conforme a la normativa vigente que deberán implementar las empresas tercerizadas que presten sus servicios al programa. ✓ El Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección coordinará con Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas las acciones necesarias para el cambio de esquema, cuando la situación de violencia o discriminación lo haga necesario o como medida de protección al beneficiario. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o gestionados y remitiendo reportes periódicos a dicha instancia, de conformidad con la responsabilidad anterior. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Grupo de Implementación, Supervisión, y Finalización de Medidas – GISFM	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ El Grupo de Implementación, Supervisión, y Finalización de Medidas coordinará con el Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección las acciones necesarias para el cambio de esquema, cuando la situación de violencia o discriminación lo haga necesario o como medida de protección al beneficiario. ✓ El Implementación, Supervisión, y Finalización de Medidas, o quien haga sus veces, incorporará el enfoque de género en las acciones de promoción al buen y manejo de las medidas materiales de protección, orientadas a concientizar, estimular y formar en la población objeto la importancia de uso adecuado, realizando pedagogía frente a la Prevención de Violencias Basadas en Género con enfoque territorial ✓ El Implementación, Supervisión, y Finalización de Medidas o quien haga sus veces, realizará una diligencia preventiva de seguimiento y control cuando tenga conocimiento de algún hecho de VBG o discriminación, cuando este hecho sea presuntamente generado por parte de la persona beneficiaria de la medida de protección, esto debe realizarse en un periodo no superior a un (1) día después de conocido el hecho. ✓ Posterior a la diligencia preventiva de seguimiento y control, Implementación, Supervisión, y Finalización de Medidas o quien haga sus veces, adelantará la apertura de órdenes de trabajo por uso indebido de medidas, cuando las personas de protección informen situaciones de VBG o discriminación por parte de personas beneficiarias del programa. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o gestionados y remitiendo reportes periódicos a dicha instancia, de conformidad con la responsabilidad anterior. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género.
Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones – GRAERR	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda: ○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ El Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones – GRAERR, o quien haga sus veces, activará las rutas de atención internas y externas, cuando tenga conocimiento de un caso VBG o discriminaciones hacia una persona beneficiaria del programa de protección. ✓ Administrar y mantener actualizados los sistemas de información de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección, para el registro confidencial de las quejas y reportes relacionados con violencias basadas en género y discriminaciones que sean conocidos o gestionados y remitiendo reportes periódicos a dicha instancia, de conformidad con la responsabilidad anterior. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género. ✓ El Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones – GRAERR o quien haga sus veces, realizará atención psicosocial con enfoque de género, interseccional y de acción sin daño a todas las personas beneficiarias de alguna medida de protección de los diferentes programas, activando las rutas de atención internas y externas en casos de VBG o discriminación, según corresponda. ✓ El Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones – GRAERR deberá realizar las adecuaciones necesarias en su plan de trabajo, procedimientos y herramientas para garantizar una atención efectiva, sensible y oportuna a las situaciones que contempla este protocolo. ✓ Adelantar las coordinaciones necesarias con el Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección para que, cuando en el marco de la atención se identifique la necesidad de adoptar acciones inmediatas sobre el esquema de protección por situaciones asociadas a presuntas violencias basadas en género o discriminación, se informe de manera, a efectos de que el Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección o quien haga sus veces valore y, de ser procedente y con el consentimiento de la víctima, disponga la rotación o ajuste del esquema y las demás actuaciones que correspondan ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género
Todas las dependencias y/o grupos de trabajo	✓ Cuando conozca o reciba información sobre un posible hecho de violencias basadas en género (VBG), acoso o cualquier tipo de discriminación objeto del presente Protocolo, deberá remitir de manera inmediata la información a la instancia competente para el inicio y activación de la ruta, según corresponda:



PROTOCOLO

DEPENDENCIA	RESPONSABILIDAD
	○ En caso de servidores, contratistas, pasantes, judicantes, etc. la ruta inicia en la Dirección de Gestión Humana – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ○ En caso de beneficiarios, la ruta inicia en el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso. ○ En caso de personal tercerizado, la ruta inicia en la Dirección de Protección (Grupo personas de Protección) o Subdirección Especializada de Seguridad y Protección (Grupo Cuerpo de Seguridad y Protección) según corresponda. ○ En caso de un solicitante de servicios de protección, la ruta inicia en el Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso. ✓ Participar en la coordinación de acciones institucionales de transformación cultural y transversalización del enfoque de género promovidos desde la Subcomisión de Transversalidad de Género.

5. MARCO LEGAL Y/O NORMATIVO

5.1. 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

5.2. Ordenamiento jurídico nacional.

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991: Artículo 13: Establece la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición económica o social.



PROTOCOLO

- ✓ 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 361 de 1997: Por la cual se dictan normas para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- ✓ Ley 575 de 2000: que reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- ✓ Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- ✓ Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- ✓ Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- ✓ Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- ✓ Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- ✓ Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ✓ Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Por la cual se establecen disposiciones para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de discriminación en el trabajo.
- ✓ Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- ✓ Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
- ✓ Ley 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
- ✓ Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras,



PROTOCOLO

- afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- ✓ Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
 - ✓ Ley 1482 de 2011: que modifica el Código Penal y establece 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 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, evitando discriminación basada en información personal.
 - ✓ 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 1752 de 2015: Por medio de la cual se módica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación.
 - ✓ Código Sustantivo del Trabajo: Contiene disposiciones relativas a la igualdad de condiciones laborales y prohibición de discriminación.
 - ✓ 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: que 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.
 - ✓ Ley 2126 de 2021: Crea el Sistema Nacional de Cuidado. Importante para visibilizar y atender la discriminación estructural ligada al trabajo de cuidado.
 - ✓ Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.
 - ✓ Ley 2364 de 2024, *"Por medio de la cual se reconoce y protege de forma integral la labor y los derechos de las Mujeres Buscadoras de víctimas de desaparición forzada"*
 - ✓ Sentencia T-235/25 derecho de las mujeres a una vida libre de violencia-Obligaciones de las dependencias de la Procuraduría en la investigación y sanción disciplinaria por posibles conductas de violencias basadas en género



PROTOCOLO

- ✓ Resolución No. 0805 del 14 de mayo de 2012, *“Por la cual se expide el Protocolo específico con enfoque de género y de los derechos de las mujeres a que se refiere el artículo 50 del Decreto 4912 de 2011”*.
- ✓ Resolución 0845 de 2018, *“Por la cual se adopta el Programa Integral de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos”*.
- ✓ Circular 0026 de 2023 *“prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.”*
- ✓ Circular Conjunta 0024 de 2025: Guía para la inclusión del enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del sector público.
- ✓ Circular 0055 de 2024: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.
- ✓ CONPES 4143, Política Nacional de Cuidado en Colombia.
- ✓ Ley 2528 de 2025: Ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- ✓ Directiva Número 02 del 19 de febrero de 2014, *“Por la cual se dan unos lineamientos generales para la incorporación del enfoque diferencial de género en las diferentes dependencias de la Unidad Nacional de Protección”*.
- ✓ Resolución 1609 de 2025: Se adopta la Subcomisión de Transversalidad de Género de la UNP.

6. CONDICIONES GENERALES

Para efectos del seguimiento institucional por parte de la Subcomisión de Transversalidad de Género a las violencias basadas en género y discriminaciones, y en concordancia con lo señalado en los numerales 1, 4, 6 y 7 del presente artículo, la Subcomisión definirá el modelo unificado de información y los lineamientos generales para la sistematización y centralización de la información que le sea reportada por los grupos responsables de la activación de las rutas de atención. Cada dependencia será responsable de registrar los casos en sus sistemas de información, de acuerdo con dicho modelo, y de remitir los reportes a la Subcomisión, la cual consolidará y analizará esta información para identificar tendencias, alertas institucionales y necesidades de mejora.

La Dirección de Gestión Humana, en articulación con la Subcomisión de Transversalidad de Género, diseñará, desarrollará y fortalecerá una estrategia progresiva orientada a la transformación de la cultura organizacional, con énfasis en equidad de género y en la implementación del enfoque diferencial en la prestación de los servicios a cargo de la Unidad Nacional de Protección.

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad será competente para investigar y fallar sobre faltas disciplinarias relacionadas con los asuntos objeto del presente Protocolo, conforme a la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, salvo en los casos de competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación. En caso de no tener competencia, la



PROTOCOLO

Oficina remitirá la queja al ente correspondiente en el menor tiempo posible, dejando registro en el sistema de información del Protocolo.

La entidad procurará contar con profesionales capacitados, con sensibilidad en enfoque de género, interseccionalidad y acción sin daño, para atender los casos objeto del Protocolo. Si se presentan demoras injustificadas o incumplimiento de los lineamientos, la Oficina de Control Interno Disciplinario del nivel central podrá asumir la queja, informando a la Procuraduría General de la Nación.

Los equipos responsables del inicio y activación de la ruta contarán con profesionales formados y capacitados en enfoque de género, interseccionalidad y acción sin daño, adaptando sus procedimientos para una atención efectiva y sensible.

Rutas en las oficinas regionales o seccionales: Para las oficinas regionales (GURP) que reciban quejas y denuncias en las diferentes regiones que atiende este Protocolo, estas deberán ser trasladadas al nivel central a las dependencias competentes (Dirección de Gestión Humana, Dirección de Evaluación del Riesgo, Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y Oficina de Control Interno Disciplinario), de acuerdo con el tipo de población que presente la queja y la competencia de las dependencias, quienes activarán las rutas internas y externas, así como el procedimiento correspondiente.

Deber de denunciar de los(as) servidores(as) públicos(as): En aquellos casos en los que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir delito, contravenciones o faltas disciplinarias, los(as) servidores(as) públicos(as) que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente. En este sentido, las diferentes dependencias de la entidad que conozcan los casos deberán realizar el informe inmediato a la Dirección de Gestión Humana, quien activará las rutas correspondientes.

Atención psicosocial: Las dependencias responsables, en el marco de sus capacidades, conformarán o fortalecerán equipos psicosociales interdisciplinarios con profesionales de psicología, trabajo social y derecho, quienes tendrán a cargo las siguientes actividades para el desarrollo de la ruta:

- ✓ Acompañamiento psicológico individual y/o grupal con enfoque de género, interseccional y de acción sin daño.
- ✓ Canalización a servicios públicos o privados (IPS, consultorios universitarios, psicólogos laborales, ARL).
- ✓ Activación de las rutas institucionales externas en el marco del Sistema SALVIA.
- ✓ Seguimiento periódico del bienestar emocional.
- ✓ Desarrollo de estrategias de prevención y promoción para la transformación de la cultura institucional, a partir del plan de trabajo de la Subcomisión de Género.



PROTOCOLO

7. CONTENIDO

7.1. Enfoques diferenciales

En concordancia con el marco normativo desarrollado previamente y con los diferentes instrumentos que orientan el actuar institucional de la UNP, el presente Protocolo -que representa la Política Interna de Género de la entidad- se orienta desde el enfoque de derechos de la siguiente manera:



Ilustración 1: Enfoques diferenciales

Fuente: Subcomisión de Transversalidad de Género GPIGI - OAPI

- ✓ **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 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” (Corte Constitucional, Sentencias T-025 de 2004; T-602 de 2003; CONPES 3660 de 2010; Departamento Nacional de Planeación [DNP], s.f.).



PROTOCOLO

- ✓ **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” (Ley 1257 de 2008; CONPES 4080 de 2022; ONU Mujeres, s.f.).*
- ✓ **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” (Ley 1618 de 2013; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – ONU, 2006; Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.)*
- ✓ **Enfoque étnico con perspectiva antirracial.** 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 debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en *“una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”*. (Constitución Política de Colombia, arts. 7 y 70; Corte Constitucional; CONPES 4031 de 2021; Ministerio de Igualdad y Equidad, s.f.).
- ✓ **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” (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2023; Ministerio de Igualdad y Equidad, 2025; Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], s.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” (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.; Organización Mundial de la Salud [OMS], s.f.).

- ✓ **Territorial:** El enfoque territorial de las comunidades rurales que tenga en cuenta las características sociohistóricas, culturales, ambientales y productivas de los territorios y sus habitantes, así como sus necesidades diferenciadas debido a su pertenencia a grupos en condiciones de vulnerabilidad¹. (Acuerdo Final de Paz, 2016; CONPES 3932 de 2018; DNP, s.f.).
- ✓ **Acción sin daño:** Aquel que parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes. Este enfoque se incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo de las acciones, en aras de establecer cómo estas han incidido en personas, familias y comunidades frente a aspectos como la identidad y el tejido social² (Anderson, 1999; Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo [AECID], s.f.; ONU Mujeres, s.f.).

7.2. Principios

Conforme al Decreto 1066 de 2015 artículo 2.4.1.2.2, que rige los programas de protección establece los principios de Buena fe, Coordinación, Consentimiento, Exclusividad, Gozo efectivo de Derechos y Reserva Legal. No obstante, en concordancia con el marco normativo desarrollado anteriormente y en los diferentes instrumentos que rigen el actuar institucional de la UNP, el presente protocolo agrega los siguientes principios:

- ✓ **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, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- ✓ **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas según este protocolo, en su caso, serán confidenciales, según las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones aplicables.
- ✓ **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- ✓ **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.

¹ Acuerdo Final, Integral y Definitivo para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. p. 22. (2016, 24 de agosto). [https:// bit.ly/36Jp3QB](https://bit.ly/36Jp3QB).

² Comisión de la verdad. <https://web.comisiondelaverdad.co/transparencia/informacion-de-interes/glosario/enfoque-de-accion-sin-dano>



PROTOCOLO

- ✓ **Dignidad humana:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- ✓ **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- ✓ **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.
- ✓ **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.
- ✓ **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- ✓ **Articulación interinstitucional:** Coordinación de todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.

7.3. 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:

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



PROTOCOLO

- ✓ Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- ✓ Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- ✓ Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- ✓ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- ✓ Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- ✓ 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.
- ✓ Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- ✓ Actos de discriminación a partir de estereotipos de género, condición étnica, preferencias políticas e ideológicas, religión y formas de vinculación laboral o contractual.

7.4. Actos de discriminación

La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato de 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”.

El presente Protocolo aplica a todas las acciones u omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por la legislación nacional o por los tratados internacionales de derechos humanos, que se relacionan a continuación.:

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991: Artículo 13: Establece la igualdad ante la ley y prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición económica o social.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Por la cual se establecen disposiciones para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de discriminación en el trabajo.
- ✓ Ley 361 de 1997: Por la cual se dictan normas para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- ✓ Ley 1257 de 2008: Por medio de la cual se establecen normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ✓ Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, evitando discriminación basada en información personal.



PROTOCOLO

- ✓ Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se módica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación.
- ✓ Código Sustantivo del Trabajo: Contiene disposiciones relativas a la igualdad de condiciones laborales y prohibición de discriminación.

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: *“(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”*³

Actos de discriminación: 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 (...)”*.

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, 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 (...)”*.

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 (...)”*.

Conforme a la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1581 de 2012, la Ley 361 de 1997, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1752 de 2015 y los instrumentos internacionales ratificados por Colombia como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se identifican los siguientes actos constitutivos de discriminación todos prohibidos en el entorno laboral y misional de la Unidad Nacional de Protección:

³ 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.



PROTOCOLO

- ✓ Discriminación por género o sexo, expresiones de violencia o exclusión hacia mujeres, hombres, personas no binarias, y diversidades sexo genéricas.
- ✓ Discriminación, exclusión o burlas a partir de la orientación sexual o identidad de género de personas LGBTIQ+.
- ✓ Discriminación racial o étnica, acciones o expresiones de desprecio, exclusión por origen étnico.
- ✓ Discriminación o exclusión por discapacidad
- ✓ física, sensorial, cognitiva o psicosocial.
- ✓ Discriminación por nacionalidad u origen, en razón a la migración, desplazamiento u origen territorial específico.
- ✓ Discriminación por religión o creencias, impedir o ridiculizar prácticas espirituales o religiosas.
- ✓ Discriminación política o ideológica a una persona por sus opiniones políticas o participación en actividades democráticas.
- ✓ Discriminación por condición socioeconómica a partir de prejuicios y descalificativos por nivel educativo, ocupación, forma de vestir, tipo de contratación o condiciones materiales.
- ✓ Discriminación, exclusión o invalidación por pertenencia a grupo etario.
- ✓ Discriminación a partir de la condición de víctima del conflicto armado.
- ✓ Discriminación y estigmatización a partir de la condición de persona en proceso de reincorporación.
- ✓ Discriminación institucional o estructural, cuando las prácticas organizacionales o procedimentales reproducen desigualdades o exclusiones, de forma directa o indirecta.
- ✓ Negación de acceso al empleo, promoción o capacitación basada en género, raza, etnia, orientación sexual, discapacidad, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida.
- ✓ Trato desigual en las condiciones laborales, incluyendo diferencias salariales injustificadas, horarios, beneficios, o asignación de tareas por motivos discriminatorios.
- ✓ Hostigamiento o acoso laboral y sexual, cuando se ejerce una conducta que atenta contra la dignidad, creando un ambiente laboral intimidatorio o humillante.
- ✓ Despido o sanción disciplinaria injustificada motivada por razones de discriminación.
- ✓ Exclusión o segregación de trabajadores de ciertos espacios o actividades laborales por motivos discriminatorios.
- ✓ Obstaculización en el acceso a servicios públicos o privados por razones de raza, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier condición protegida.
- ✓ Negación o limitación del acceso a la educación o a programas de formación por razones discriminatorias.
- ✓ Prácticas que perpetúan estereotipos o roles sociales discriminatorios, tanto en políticas institucionales como en discursos oficiales.
- ✓ Tratos degradantes, humillantes o violentos dirigidos a personas por su condición personal o social.



PROTOCOLO

- ✓ Falta de medidas razonables para garantizar la igualdad real, como la ausencia de adaptaciones para personas con discapacidad o la omisión de políticas de equidad de género.
- ✓ Negación de derechos políticos y civiles o impedimento para ejercerlos libremente debido a características personales protegidas por la ley.



Ilustración 2: Tipos de discriminación en Colombia
Fuente: Subcomisión de Transversalidad de Género GPIGI – OAPI

Las anteriores definiciones no son taxativas y podrán complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencias basadas en género en el ordenamiento jurídico o a través del bloque de constitucionalidad.

7.5. Derechos, deberes y competencias de las partes involucradas

7.5.1. Derechos de las presuntas 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, de acuerdo con las capacidades de la entidad

- ✓ Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- ✓ Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- ✓ Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;



PROTOCOLO

- ✓ Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- ✓ 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;
- ✓ Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- ✓ Todas las medidas necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

7.5.2. 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:

- ✓ Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- ✓ 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.
- ✓ 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;
- ✓ Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- ✓ Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- ✓ La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008
- ✓ 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;



PROTOCOLO

- ✓ 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 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional. La entidad determinará el área o dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. Estos derechos deben respetarse e implementarse por todo el personal y órganos de la entidad con algún rol en las rutas de atención contenidas en este protocolo.

7.5.3. Derechos del presunto agresor o agresora

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

- ✓ Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- ✓ Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- ✓ Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- ✓ 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;
- ✓ Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

7.5.4. Deberes de los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los(as) servidores(as) en cargos de dirección, los(as) supervisores(as) de contratos o quienes 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/o violencias basadas en género, o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de dicho conocimiento, de conformidad con la ley.

Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en los que la víctima sea obligada a interactuar con el presunto 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 acción disciplinaria, conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38, así como al artículo 242 de la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), cuya falta disciplinaria podrá calificarse como grave según los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.



En materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 establece, entre las obligaciones de los empleadores, la creación de una política de prevención; el establecimiento de mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición; la implementación de garantías de protección inmediatas; el suministro de información sobre la ruta externa ante la Fiscalía General de la Nación; y la remisión inmediata de las quejas y denuncias ante la autoridad competente..

7.6. Prevención de las violencias y discriminaciones

7.6.1. Medidas de prevención.

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

Para ello, la entidad, en el marco de sus capacidades desarrollará un plan anual de acciones periódicas semestrales, a través de jornadas, campañas de sensibilización, foros, conversatorios, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en las entidades públicas sin importar su tipo de vinculación o contratación, desde una perspectiva interseccional y que incluya como mínimo los siguientes aspectos:

1. Diseñar una estrategia pedagógica y comunicativa para difundir el Protocolo, que contenga piezas gráficas para medios virtuales o físicos, para su amplia difusión, que se socialice por los diferentes medios y canales que cuenta la Entidad.
2. Realizar talleres o espacios formativos y reflexivos para generar un proceso de apropiación y comprensión de los enfoques diferenciales, principios y 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.
3. Adelantar espacios formativos y estrategias con enfoque territorial, con alcance 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.
4. Realizar jornadas y estrategias para identificar, visibilizar y rechazar 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.
5. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o



PROTOCOLO

- discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
6. Conocimiento y difusión con enfoque territorial, de las rutas de atención, quejas o denuncias del presente protocolo a través de campañas comunicativas y pedagógicas.
 7. Formar y capacitar permanentemente de manera extensiva y territorial a todas las personas que laboren o presten sus servicios profesionales el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de la dirección de Gestión Humana, 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, étnico-territorial e interseccional, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;
 8. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
 9. En todos los contratos de prestación de servicios se estipularán cláusulas en la que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad que incorpora el presente Protocolo.
 10. 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.

7.6.2. Sistemas de Información y evaluación

Cada dependencia competente en el inicio y activación de las rutas establecidas en el presente protocolo (Dirección de Gestión Humana, Dirección de Evaluación del Riesgo, Dirección de Protección y Subdirección Especializada de Seguridad y Protección) administrará su propio sistema o módulo de información confidencial para el registro de las quejas y reportes relacionados con violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, contractual o en la prestación de servicios.

Estos sistemas se ajustarán al modelo unificado de información y a los lineamientos generales definidos por la Subcomisión de Transversalidad de Género, garantizando en todo caso la protección de datos personales, la reserva de la información y su uso exclusivo para fines institucionales legítimos. Cada dependencia será responsable de registrar de manera oportuna y completa los casos que conozca o gestione en el marco de las rutas interna y externa de este Protocolo.

La información registrada en cada dependencia podrá utilizarse para caracterizar estas violencias en la Entidad, diseñar y ajustar estrategias de prevención y alimentar los análisis periódicos sobre el funcionamiento del Protocolo y de sus rutas de atención y seguimiento. Para tal fin, las dependencias remitirán a la Subcomisión de Transversalidad de Género, a través de la Secretaría Técnica, reportes periódicos agregados que incluyan, como



PROTOCOLO

mínimo, número de casos, tipologías de violencia, población afectada, rutas activadas, medidas adoptadas y estado de los casos, conforme a los formatos y periodicidad que se definan.

La evaluación de las rutas de atención se realizará, por lo menos, dos veces al año. La Subcomisión de Transversalidad de Género, en su calidad de órgano técnico de orientación interna, definirá los criterios, indicadores y lineamientos metodológicos para dichas evaluaciones y, con base en los reportes remitidos por las dependencias competentes, consolidará y analizará la información para identificar tendencias, barreras y necesidades de mejora.

Para estos efectos, los grupos responsables de inicio y activación de las rutas aplicarán una encuesta de satisfacción de la atención recibida, con el fin de valorar la efectividad, la satisfacción y las acciones de mejora frente a las rutas de prevención, atención y seguimiento.

7.6.3. Identificación de factores de riesgo

La Dirección de Gestión Humana en coordinación con la Subcomisión de Transversalidad de Género y la Aseguradora de Riesgos Laborales, diseñará la implementación de estrategias que contemplen los lineamientos de la Circular Conjunta 0024 de 2024, del Ministerio del Trabajo y El Departamento Administrativo de la Función Pública que establece la guía de inclusión del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del sector Público, contemplando como mínimo las siguientes acciones:

- ✓ Realizar diagnósticos periódicos del clima laboral para identificar posibles situaciones de riesgo de VBG y discriminaciones.
- ✓ Implementar evaluaciones de riesgo en las áreas de trabajo que podrían ser más vulnerables a las Violencias basadas en género y discriminaciones (ej. áreas con baja supervisión).
- ✓ Fomentar la denuncia de comportamientos que puedan considerarse como precursoras de violencia basadas en género o discriminaciones, garantizando la confidencialidad de las personas denunciantes.

7.7. Medidas de atención

7.7.1. Canales de denuncia y recepción de casos

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia basada en género y/o de discriminación en la Unidad Nacional de Protección, podrá presentar queja de manera escrita o verbal en los medios descritos a continuación o ante cualquiera de las dependencias que inician y activan las rutas de atención, de acuerdo con el caso.



PROTOCOLO

- ✓ Cuenta de correo electrónico teescuchamos@unp.gov.co
- ✓ Equipos interdisciplinarios de profesionales capacitados en enfoque de género responsables de adelantar la atención inicial y posterior acompañamiento (Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Gestión Humana, Grupo de Asistencia Psicológica Primaria de la Dirección de Evaluación del Riesgo, Grupo de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y Grupo Personas de Protección de la Dirección de Protección).

Nota: La queja deberá contener la información de tiempo, modo y lugar de la conducta o hecho victimizante. Todas las quejas deberán registrarse en Los sistemas de información que cada Grupo adopte, con el fin de garantizar la trazabilidad de la información y el insumo para los informes requeridos.

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

Las quejas y/o situaciones conocidas deberán tratarse con confidencialidad, imparcialidad y objetividad; los involucrados en la recepción o trámite de la queja deben evitar emitir juicios de valor o señalamientos relacionados con la situación narrada.

- ✓ Cuando se reciba una queja y deba ser remitida a un grupo en particular para el inicio y activación de la ruta, la información debe ser enviada únicamente al grupo respectivo o al correo indicado por cada dependencia para la recepción de las quejas o denuncias. Lo anterior para garantizar la reserva de la información.
- ✓ La recepción de la queja deberá hacerse en el marco del respeto, empatía y sin adoptar un comportamiento intrusivo y/o que genere situaciones que revictimicen a quien está narrando los hechos.
- ✓ La instancia que recibe la queja deberá garantizar protección y el cuidado de la persona que narra los hechos, sin ocasionar situaciones de confrontación y/o exposición.
- ✓ La persona que recibe la queja deberá visualizar y analizar el entorno, sin emitir conclusiones ni socializar los hechos narrados por la víctima.
- ✓ Validar las emociones que expresa la persona que interpone la queja y/o narra los hechos, sin minimizarlas ni emitir opiniones de carácter subjetivo.
- ✓ Ofrecer a la víctima los espacios de escucha activa con psicología que ofrece la Dirección de Gestión Humana y otras medidas de protección y cuidado que estarán vigentes mientras se desarrolla la investigación y se determinan las rutas.

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

- ✓ No confronte a la víctima y/o relator(a) de los hechos con la persona presuntamente agresora de la conducta.



PROTOCOLO

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

7.7.4. Recomendaciones en casos de violencia o acoso sexual

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

7.7.5. Declaración de impedimento y/o conflicto de interés

Con el fin de garantizar la imparcialidad, transparencia, reserva y adecuada gestión de los casos recibidos, la entidad adoptará medidas para prevenir y gestionar situaciones de conflictos de intereses, impedimentos e incompatibilidades en el marco de la activación y/o atención de la ruta.

Toda persona que participe en la recepción, orientación, atención psicosocial o cualquier otra gestión relacionada con el sujeto pasivo o activo de la denuncia, deberá declarar de manera inmediata cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses los cuales son:

- ✓ Relación familiar
- ✓ Relación sentimental
- ✓ Relación de amistad íntima o enemistad con alguna de las partes
- ✓ Subordinación directa
- ✓ Cualquier circunstancia que comprometa o genere percepción de falta de objetividad

En estos casos la persona deberá abstenerse de intervenir y la Dirección de Protección, la Dirección de Gestión Humana, la Dirección de Evaluación del Riesgo, la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección y la Oficina Asesora de Planeación (según corresponda el caso), delegarán a otra persona para la atención oportuna del caso.



PROTOCOLO

7.8. Rutas de atención

En el marco de este Protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con violencia contra la mujer, de género o discriminación podrá activar la ruta de atención comprendida en este capítulo, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención ajustada a sus particularidades, que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones. Esta ruta deberá prestar atención integral a la persona victimizada, según se consagra en este Protocolo. De igual manera, mantendrá una comunicación constante con esta persona sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.

Para la atención de todos los casos de violencias basadas en género y/o discriminación, las dependencias y oficinas regionales de la entidad, articularán con la Dirección de Gestión Humana para apertura de la ruta correspondiente y su respectivo seguimiento. No obstante, todas las dependencias tendrán la capacidad de asesorar sobre las diferentes rutas expuestas a continuación:

La ruta inicia con la denuncia recibida en el correo teescuchamos@unp.gov.co

7.8.1. Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc. en los que los sujetos pasivos sean servidores públicos, contratistas (CPS), practicantes, judicantes, pasantes o subcontratistas

1. Recepción confidencial del caso por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Dirección de Gestión Humana
2. Valoración psicosocial inicial por parte del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Gestión Humana.
3. Acompañamiento psicosocial y de orientación jurídica para las presuntas víctimas en su condición de servidores o servidoras públicas.
4. De acuerdo con el caso, a los involucrados y a la denuncia en particular se activará la ruta interna y externa con las siguientes medidas de protección:
 - a. Oficios a dependencias internas con el fin de que se adopten medidas de prevención y protección (movimientos internos, cambios de grupo, fuero contractual, etc.)
 - b. Oficios a entidades externas relacionadas con la garantía de derechos y/o atención a la denuncia como Fiscalía, Secretaria de la Mujer (quien activa la ruta con Ministerio de Igualdad y viceversa).
 - c. En caso de que el sujeto pasivo sea un servidor público o contratista y el sujeto activo un solicitante de servicios de protección, se remite al Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso.
 - d. En caso de que el sujeto pasivo sea un contratista (CPS), practicantes, judicantes, pasantes o subcontratistas y el sujeto activo un servidor público se remite a la Oficina de Control Interno Disciplinario.



PROTOCOLO

- e. En caso de que el sujeto pasivo sea un servidor público o contratista y el sujeto activo un beneficiario, se remite al Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso.
- a. En caso de que el sujeto pasivo sea un servidor público o contratista y el sujeto activo un contratista, se realizará el reporte a la Procuraduría General de la Nación.

7.8.2. Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc., en los que el sujeto pasivo sea personal tercerizado

1. Recepción confidencial del caso por el Grupo de Cuerpo de Seguridad y Protección de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o el Grupo Personas de Protección de la Dirección de Protección
2. Valoración psicosocial inicial por parte de su empresa contratante
3. De acuerdo con el caso, a los involucrados y a la denuncia en particular se activará la ruta interna y externa con las siguientes medidas de protección:
 - a. Oficios a dependencias internas con el fin de que se adopten medidas de prevención y protección (movimientos internos, cambios de esquema, etc.)
 - b. Oficios a entidades externas relacionadas con la garantía de derechos y/o atención a la denuncia como Fiscalía, Secretaria de la Mujer (quien activa la ruta con Ministerio de Igualdad y viceversa).
 - c. Comunicación a Empresas de Seguridad Contratistas para que se active la ruta interna la cual debe contener acompañamiento psicosocial.
 - d. En caso de que el sujeto pasivo es personal tercerizado y el sujeto activo un servidor público se remite a la Oficina de Control Interno Disciplinario.
 - e. En caso de que el sujeto pasivo es personal tercerizado y el sujeto activo un beneficiario se remite al Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso.
 - b. En caso de que el sujeto pasivo es personal tercerizado y el sujeto activo un contratista, se realizará el reporte a la Procuraduría General de la Nación.
 - f. En caso de que el sujeto activo sea tercerizado y el sujeto pasivo un servidor público o contratista, el caso debe ser remitido al Grupo de SST de la Dirección de Gestión Humana

7.8.3. Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc., en los que el sujeto pasivo beneficiarios

1. Recepción confidencial del caso por medio del Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de Implementación de la Dirección de Protección según el caso.
2. Valoración psicosocial inicial por parte del Grupo de Atención Psicológica Primaria de la Dirección de Evaluación del Riesgo o el Grupo de implementación, supervisión y finalización de medidas de la Subdirección Especializada de Seguridad, según el caso



PROTOCOLO

3. Acompañamiento psicosocial y de orientación jurídica para las presuntas víctimas en su condición de beneficiarios.
4. De acuerdo con el caso, a los involucrados y a la denuncia en particular se activará la ruta interna y externa con las siguientes medidas de protección:
 - a. Oficios a dependencias internas con el fin de que se adopten medidas de prevención y protección (cambio de esquema)
 - b. Oficios a entidades externas relacionadas con la garantía de derechos y/o atención a la denuncia como Fiscalía, Secretaría de la Mujer (quien activa la ruta con Ministerio de Igualdad y viceversa).
 - c. En caso de que el sujeto pasivo sea un beneficiario y el sujeto activo un servidor público se remite a la Oficina de Control Interno Disciplinario.
 - d. En caso de que el sujeto pasivo sea un beneficiario y el sujeto activo un tercerizado se remite a Grupo de Cuerpo de Seguridad y Protección de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o el Grupo Personas de Protección de la Dirección de Protección
 - e. En caso de que el sujeto pasivo sea un beneficiario y el sujeto activo un contratista se realizará el reporte a la Procuraduría General de la Nación.

7.8.4. Ruta de atención para casos de VBG, discriminación, acoso sexual, etc., en los que el sujeto pasivo es un solicitante de medidas de proyección y/o evaluado

1. Recepción confidencial del caso por el Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso.
2. Valoración psicosocial inicial por parte de Grupo de Recepción, Análisis, Evaluación de Riesgos y Recomendaciones de la Subdirección Especializada de Seguridad y Protección o Grupo de APP de la Dirección de Evaluación del Riesgo según el caso.
3. De acuerdo con el caso, a los involucrados y a la denuncia en particular se activará la ruta interna y externa con las siguientes medidas de protección:
 - d. Oficios a entidades externas relacionadas con la garantía de derechos y/o atención a la denuncia como Fiscalía, Secretaria de la Mujer (quien activa la ruta con Ministerio de Igualdad y viceversa).
 - e. En caso de que el sujeto pasivo sea un solicitante de medidas de protección y/o evaluado y el sujeto activo un servidor público se remite a la Oficina de Control Interno Disciplinario.
 - f. En caso de que el sujeto pasivo sea un solicitante de medidas de protección y/o evaluado y el sujeto activo un contratista, se realizará el reporte a la Procuraduría General de la Nación.



PROTOCOLO

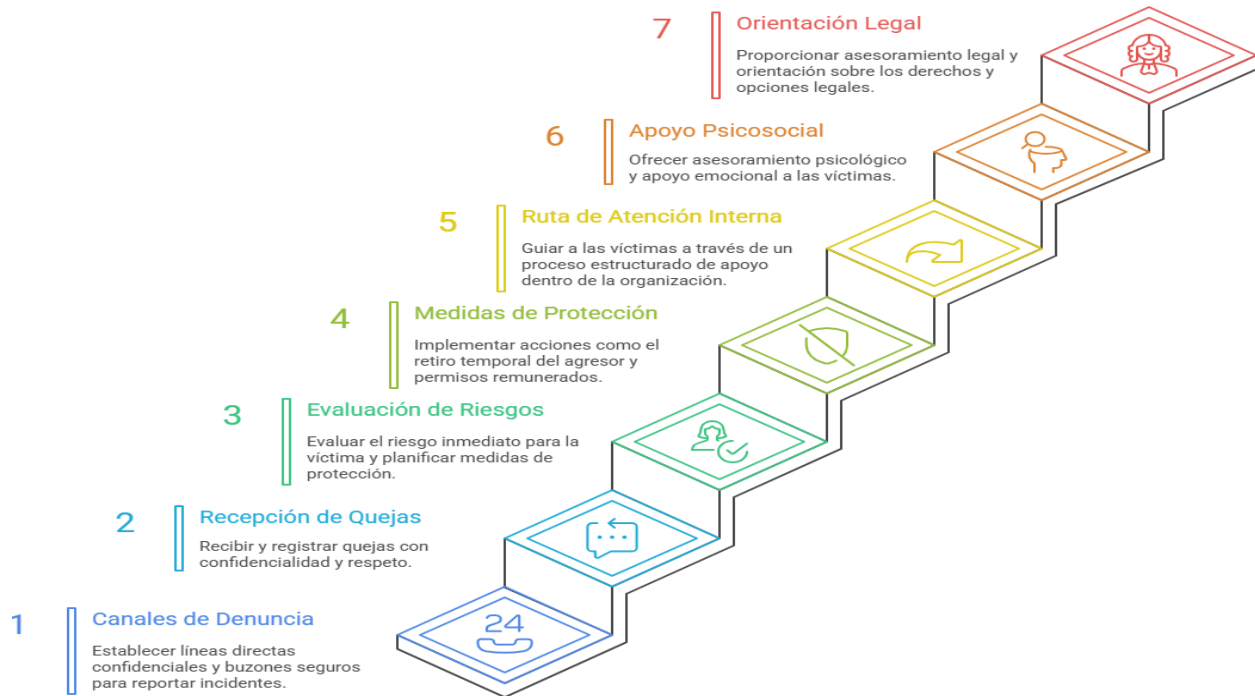


Ilustración 3: Pasos para el abordaje
Fuente: Subcomisión de Transversalidad de Género GPIGI - OAPI

7.9. Medidas de protección

7.9.1. Atención primaria.

- ✓ Los equipos profesionales responsables adelantarán durante la primera atención la evaluación inmediata del riesgo al que pueden estar expuestas las presuntas víctimas y establecerán un plan de acompañamiento.
- ✓ El equipo profesional responsable evaluará la posibilidad de retiro temporal del agresor del espacio laboral.
- ✓ Permisos remunerados temporales para la presunta víctima si esta lo requiere.
- ✓ Teletrabajo

7.9.2. Medidas de protección

Conforme al proceso de atención los grupos responsables de activación de la ruta podrán adelantar las siguientes acciones:

- ✓ Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- ✓ Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- ✓ Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- ✓ Ofrecer la posibilidad de un cambio temporal de dependencia a la víctima;



PROTOCOLO

- ✓ Dar orientación y asistencia técnica legal a las víctimas;
- ✓ 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 revictimización o a la repetición de los hechos;
- ✓ Activar medidas diferenciadas y culturalmente pertinentes que respondan a la edad, pertenencia étnica, discapacidad, orientación sexual, identidad de género u otras condiciones de vulnerabilidad de la víctima;
- ✓ Articular la atención psicosocial con los servicios de salud física y mental de acuerdo con lo establecido en la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud;
- ✓ Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación. Estas medidas deberán ser objeto de seguimiento institucional periódico, con el fin de verificar su eficacia y garantizar que no generen cargas adicionales o afectaciones laborales, conforme al principio de no revictimización.

Nota 1: De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la presunta víctima.

Nota 2: Para el caso de las personas trabajadoras mediante tercerización laboral, son las empresas contratantes las encargadas de implementar las medidas de protección conforme a sus protocolos internos y las coordinaciones adelantadas por la UNP en el marco de las competencias del presente protocolo.

Nota 3: Las dependencias responsables deberán documentar las medidas implementadas asegurando la trazabilidad del proceso y la protección de la información en concordancia con la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales.

7.9.3. Asesoramiento sobre las Rutas de atención externas

La entidad, a través de los grupos responsables para el inicio y activación de las rutas de atención, brindará asesoría técnica, legal y psicosocial para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes, en materia penal y disciplinaria, según el caso. 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.

La siguiente es información para el sujeto pasivo en caso de que considere o decida interponer la denuncia:



PROTOCOLO

✓ Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación

Para denunciar la presunta comisión de un delito, la Fiscalía dispuso del siguiente enlace:

<https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>

Tabla 1. DATOS DE CREACIÓN DE DENUNCIA

La denuncia debe contener la siguiente información	
- Nombre completo - Cédula de ciudadanía - Fecha de expedición de la cédula - Teléfono o Correo electrónico (es a donde confirmarán la denuncia y entregarán un código de la noticia criminal) - Dirección o Calidad de quien denuncia	Relación sucinta de los hechos
	Pruebas para adjuntar
	Si hay testigos, nombre completo, número de celular y dirección de ubicación
	Si existe descripción morfológica del presunto responsable
	Qué delito se configuró (debe estar contemplado en la Ley 599 de 2000).

Fuente: (<https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>)

✓ Línea Purpura

Brinda servicios de atención y acompañamiento psicosocial, orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, servicios disponibles para su atención y protección integral, así como información de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios llamando al 018000112137 o escribiendo al WhatsApp 3007551846.

✓ Casas de Igualdad de Oportunidades

Las mujeres víctimas pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica; de igual manera el o la encargada de la recepción de la queja del grupo de Gestión Humana podrá escribir a los correos de las Casas de Igualdad los siguientes datos: nombre, cédula y teléfono de la ciudadana/ciudadano que requiere la atención y una breve descripción del caso para que la entidad pueda ponerse en contacto con la persona que requiere atención. El directorio de las Casas de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres podrá ser consultado en el siguiente enlace: <https://antiguo.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes>

✓ Ministerio del Interior

Allí recurren las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, o comunidades o personas pertenecientes a los pueblos indígenas o Rrom, en caso de ser afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo en el territorio nacional. El teléfono de contacto es PBX 2427400 Ext. 3324 y la atención virtual (PQRSD, correo institucional, formato online) al correo electrónico observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co

✓ Líneas de atención inmediata Bogotá y nacional

A continuación, se relacionan las diferentes líneas de atención dispuestas en Bogotá y a nivel nacional de acuerdo con la particularidad del caso específico:



Línea diversa: Orientación y acompañamiento profesional ofrecidos por la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá a la comunidad LGTBQ+, sus familias y redes de apoyo	WhatsApp 3108644214, de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m.
Línea Calma: Creada para dar acompañamiento psicoeducativo a hombres mayores de 18 años que vivan en Bogotá y necesiten ayuda para tramitar mejor sus propias emociones, para prevenir la violencia de género, o para resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas como sus parejas, familias o amigos.	Teléfono: 018000423614
Línea 155: Tiene personal especializado en informar claramente y completa sobre los derechos de las mujeres, y para orientar sobre cómo denunciar, tipos de violencias de las que puede ser víctima una mujer y procedimientos para obtener atención jurídica y en salud.	Marcación directa 155. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.
Línea 123: Canal de atención Policía Nacional	Marcación directa 123. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.
Línea 122: Canal de denuncia de la Fiscalía General de Nación o	Marcación directa 122. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana.

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

✓ Defensoría del Pueblo

Defender, promocionar, proteger y divulgar los derechos humanos, las garantías y libertades de los y las habitantes del territorio nacional, frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares.

ÚNICA línea Nacional: 01-8000-914-814
PBX: (60) (1) 314 40 00
PBX: (60) (1) 314 73 00
http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web_preconsulta.php





Ilustración 4: Componentes de la atención psicosocial
Fuente: Subcomisión de Transversalidad de Género GPIGI – OAPI

7.10. Medidas de sanción

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 seguirá el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal⁴, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como de los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

En el trámite de estas actuaciones disciplinarias, las autoridades competentes deberán aplicar un estándar de debida diligencia reforzada, que implique: evitar el “peregrinaje institucional” y las remisiones injustificadas; adelantar las actuaciones en un plazo razonable, con estricto control de términos para prevenir la caducidad o prescripción; prevenir la revictimización mediante la reducción al mínimo necesario de trámites y exigencias que recaigan sobre la víctima; y valorar la prueba con enfoque de género, interseccionalidad y acción sin daño, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, en particular la Sentencia T-235 de 2025 y las decisiones que desarrollan el derecho de las víctimas de violencias basadas en género a una investigación seria, oportuna y efectiva.

7.10.1. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por

⁴ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.



PROTOCOLO

información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas⁵: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “*penetración*”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la presunta víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: *“debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, 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”*⁶.

En desarrollo de lo previsto en este numeral del presente Protocolo, la Oficina de Control Interno Disciplinario podrá tomar como insumos técnicos la *Guía del proceso disciplinario con enfoque en los derechos de las mujeres* elaborada por la Procuraduría General de la Nación (febrero de 2024), así como otros instrumentos especializados nacionales e internacionales.

⁵ Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

⁶ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.



PROTOCOLO

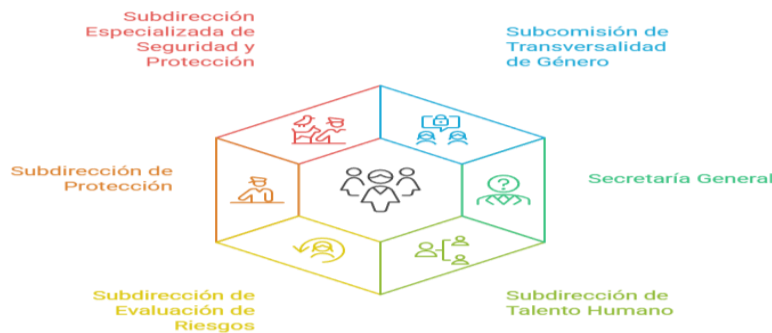


Ilustración 5: Dependencias articuladoras.

Fuente: Subcomisión de Transversalidad de Género GPIGI - OAPI

7.11. Medidas de reparación y no repetición

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

- ✓ Incorporación de un plan de seguimiento y evaluación de los casos que incluya indicadores de efectividad de las medidas de protección y reparación.
- ✓ Articulación con el Mecanismo Articulador de la Ley 1710 de 2020 y el SINARASMO-VBG (Decreto 1476 de 2024) para fortalecer alertas tempranas y monitoreo de casos.
- ✓ Difusión institucional de políticas de cero- tolerancia a la violencia y la discriminación, garantizando que el personal conozca los mecanismos de denuncia y protección.
- ✓ Reconocimiento del daño: Entrega de un acto de disculpa institucional (si la víctima lo autoriza) y compromiso escrito de garantías de no repetición.
- ✓ Asistencia legal: Apoyo con orientación jurídica para la denuncia penal, disciplinaria o administrativa

7.12. Seguimiento y actualización

La Subcomisión de Transversalidad de Género realizará un proceso permanente de seguimiento y evaluación de la aplicación del presente Protocolo en los casos atendidos, garantizando el registro y análisis de las medidas implementadas, la efectividad de las acciones de protección y reparación, y la identificación de posibles barreras de acceso. Dicho seguimiento incluirá la sistematización de la experiencia de implementación, de manera que sirva como insumo para la mejora continua de las rutas internas, el fortalecimiento de capacidades institucionales y la prevención de hechos de violencias basadas en género y discriminación.



PROTOCOLO

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 2365 de 2024, la Entidad deberá actualizar este Protocolo frente a la expedición de nuevos marcos normativos y lineamientos de política pública, así como a partir de la experiencia derivada de su aplicación. Para efectos de rendición de cuentas y control social, la Entidad elaborará un informe anual que contendrá: (i) el número y naturaleza de las quejas presentadas; (ii) las medidas de protección y reparación implementadas; (iii) las sanciones disciplinarias o correctivas aplicadas; y (iv) las recomendaciones de ajuste institucional.

Dicho informe será elaborado por la Secretaría Técnica de la Subcomisión y la Dirección General, como responsables de la Subcomisión de Transversalidad de Género en coordinación y remitido a las autoridades competentes en materia de seguimiento, además de ser divulgado conforme a los principios de transparencia, reserva de la información y protección de datos personales.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- ✓ DEP-PT-01 Protocolo de Funcionamiento de la Subcomisión de Transversalidad de Género de la Unidad Nacional de Protección.
- ✓ GTH-PT-09 Protocolo de Promoción y Prevención de la Salud Mental para Servidores(as) Públicos y contratistas de la Unidad Nacional de Protección.
- ✓ GTH-PT-11- Protocolo de Prevención, Atención y Garantía de Derechos en Casos de: Acoso y Desconexión Laborales en la UNP.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DE LA CREACIÓN O CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea el documento en cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 de 2023	20/02/2026	01

