

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 1 de 45

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	5
1.1. Objetivos Específicos	5
2. ALCANCE	6
3. DESARROLLO.....	7
3.1. Enfoques	7
3.2. Ámbitos de aplicación	8
3.3. Principios.....	9
3.4. Categorías diferenciales.....	11
3.4.1. Categoría de Discapacidad	11
3.4.2. Categoría Étnica	14
3.4.3. Categoría de género	14
3.5. Conceptos sobre violencias	16
3.5.1. Violencias por Sexo y Género.....	16
3.5.2. Violencias Basadas en Género (VBG).....	17
3.6. Espacios donde se ejerce la violencia basada de género	18
3.7. Actos y conductas asociados al Protocolo	20
3.7.1. Actos de Discriminación	20
3.7.2. Conductas asociadas a la violencias basadas en género y violencia por prejuicio	22
3.7.3. Derechos de las partes involucradas	24
3.7.4. Derechos de las Víctimas	25
3.7.5. Derechos del Sujeto Activo	25
3.8. Acciones de prevención de violencias y discriminaciones en el ICBF.....	26
3.8.1. Creación del Comité Institucional para el abordaje de VBG y discriminación..	27
3.9. Acciones de prevención a cargo de la Oficina asesora de comunicaciones	29
3.10. Acciones de prevención a cargo de la Dirección de gestión humana	30
3.11. Acciones de prevención a cargo de la Dirección de Contratación	31

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 2 de 45

3.12.	Acciones de prevención a cargo de la Dirección de Planeación	32
3.13.	Acciones de prevención a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario.....	32
3.14.	Incorporación del Protocolo en todas las áreas y actores del ICBF.....	33
3.15.	Acciones de atención a casos de VBG y discriminaciones en el ICBF	33
3.16.	Ruta de atención a casos relacionados con servidoras/res públicos o ex servidoras/res del ICBF	34
3.16.1.	Presentación de la queja.....	34
3.16.2.	¿Quién puede presentar la queja?	34
3.16.3.	Implementación del procedimiento del Proceso Disciplinario	35
3.16.3.1.	Comunicar al Comité institucional para el abordaje de violencias basadas en género y discriminación	36
3.17.	Ruta de atención a casos relacionados con prestadores de servicios (contratistas o colaboradores personas naturales y personas jurídicas)	37
3.17.1.	Presentación de la queja.....	37
3.17.3.	Activación de la ruta de atención	38
3.18.	Rutas de Atención Externas	39
4.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	40
5.	CONTROL DE CAMBIOS	45

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 3 de 45

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del bloque de constitucionalidad reconocen que la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores del Estado Social de Derecho”¹

La "Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país", contemplada en el CONPES 4080 de 2022, establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres. De igual forma, el CONPES 4147, “Política nacional para la garantía de derechos de la población LGBTIQ+” ratifica el compromiso del Estado con la disminución de la violencia por prejuicio y otras formas de discriminación basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación, a través de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, mediante la cual se adoptó el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida" se establece que, se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencias, así como las poblaciones sujetas de especial protección constitucional (pueblos de pertenencia étnica, campesinado, personas en condición de discapacidad, población LGBTIQ+, migrantes)

Para alcanzar este objetivo, se proponen mecanismos concretos para avanzar hacia cambios en las estructuras económicas, culturales y sociales, en procura de superar la violencia, la desigualdad y la discriminación, basada en el sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género diversa, discapacidad, curso de vida, y demás razones de discriminación, tipificadas mediante la Ley 1482 de 2011.

Con la finalidad de afrontar y desmontar los estereotipos discriminatorios dentro del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y de crear espacios laborales seguros, inclusivos y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como para las personas campesinas, con pertenencia étnica, con discapacidad, pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ o migrantes , se elaboró el presente protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, situación migratoria, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y pedagógico, así como para la participación efectiva de la mujer en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF.

¹ Directiva presidencial 01 de 2023

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 4 de 45

Este protocolo parte de un enfoque interseccional, que reconoce que las formas de violencia y discriminación no operan de manera aislada, sino que se interceptan y agravan cuando convergen factores como el género, la discapacidad, la pertenencia étnica, la clase social o la orientación sexual, entre otros. El protocolo tiene en cuenta de manera transversal la Ley 2365 de 2024 cuyo objetivo es garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como proporcionar un entorno libre de violencias, especialmente en el contexto laboral y educativo.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, en coherencia con su mandato de protección integral y su responsabilidad institucional en la garantía de derechos, adopta el Modelo de Enfoque Diferencial de Derechos como eje transversal en la formulación, implementación y evaluación de sus políticas, programas, servicios y relaciones laborales. En este sentido, el presente protocolo se fundamenta en este enfoque, integrando una mirada interseccional y de justicia social que reconoce la existencia de desigualdades estructurales y se compromete con su superación, tanto en la dinámica organizacional como en los entornos de participación y relacionamiento institucional.

La presente versión 2 de este protocolo, corresponde a la actualización del mismo adoptada mediante Resolución 7535 de 2023, el cual estuvo orientado por la Directiva Presidencial 001 de 2023.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 5 de 45

1. OBJETIVO

Promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, violencias por prejuicio así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, situación migratoria, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación que puedan presentarse en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF.

La aplicación de este protocolo será sin perjuicio del cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral (Ley 2365 del 2024 y las demás que le sean afines).

1.1. Objetivos Específicos

- Identificar las violencias contra las mujeres y basadas en género, las violencias por prejuicio y las diferentes formas de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, situación migratoria, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito organizacional en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas e implementar medidas de protección.
- Fomentar la participación efectiva y representativa de las mujeres, garantizando la paridad y equidad de género en las diferentes instancias de la Entidad y estructura Organizacional.
- Transformar la cultura institucional, mediante procesos de formación, comunicación, sensibilización y sanción frente a las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio y la discriminación. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, violencias por prejuicio, así como de las diferentes formas de discriminación racial, por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito organizacional.
- Promover e implementar acciones de atención psicosocial para las víctimas, con enfoque diferencial e interseccional, ante violencias basadas en género, violencias por prejuicio y discriminación racial, por pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 6 de 45

- Promover entornos laborales saludables y protectores del bienestar físico, mental y emocional del talento humano, promoviendo el autocuidado y el respeto a la diversidad.
- Fomentar la articulación interinstitucional necesaria para la activación de rutas de atención adecuadas de acuerdo con los casos recibidos y a las necesidades de orientación de las personas víctimas de algún tipo de violencia o discriminación en el ámbito laboral.
- Garantizar el debido proceso y garantías procesales a las partes involucradas.

2. ALCANCE

El presente protocolo es de aplicación obligatoria para todas las personas que tengan una relación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, sin importar el tipo de vinculación, contractual, laboral o funcional, que mantengan con la Entidad. Esto incluye a las y los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, estudiantes en práctica o judicatura, y cualquier persona natural o jurídica que preste servicios en articulación con la Entidad en sus diferentes niveles (Dirección General, Direcciones Regionales y Centros Zonales). El protocolo aplica en todos los espacios institucionales y de relacionamiento laboral, o contractual pedagógico o de participación, de manera presencial o virtual.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 7 de 45

3. DESARROLLO

3.1. Enfoques

- **Enfoque de derechos humanos:** El Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) es un marco conceptual que busca contribuir al desarrollo humano y orientar las acciones para cumplir los derechos de las personas. La ONU desarrolló el EBDH para que el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos sean el fundamento, el objetivo y las herramientas para un desarrollo humano sostenible. Parte del reconocimiento de los principios generales de los derechos humanos en tanto universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. Considera el derecho internacional de los derechos humanos como un marco conceptual aceptado por la comunidad internacional, capaz de orientar el proceso de formulación, implementación y evaluación de políticas (Abramovich, 2006).

- **Enfoque diferencial.** Es concebido como un principio, una perspectiva de análisis y una guía que orienta todas las actuaciones del ICBF para la garantía de los derechos a las personas. Se dirige al reconocimiento de derechos y eliminación de barreras, obstáculos, discriminación, prejuicios e imaginarios que impiden el acceso y garantía de los derechos en igualdad de condiciones y oportunidades.

“El enfoque diferencial es un aporte del derecho internacional de los derechos humanos a la implementación de políticas públicas, a través del cual se busca que el centro de la intervención social esté dado por las características del sujeto social y su contexto. Por ello, se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación”. (ICBF, 2017, p. 12)

- **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, mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa.
- **Enfoque OSIGD.** El enfoque OSIGD es una herramienta que invita a observar, visibilizar, analizar y transformar las desigualdades y violencias estructurales que afectan a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Unidad para las Víctimas, 2023).

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 8 de 45

- **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 a visibilizar esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.
- **Enfoque étnico con perspectiva antirracista.** 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. Al mismo tiempo, la perspectiva antirracista da cuenta de las estructuras y prácticas racistas que perpetúan desigualdades sociales.
- **Enfoque interseccional.** Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos (adaptado de Corte Constitucional-Sentencia T-141-15).
- **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"².

3.2. Ámbitos de aplicación

- **Desde el ámbito laboral.** Se indica que las y los servidores o funcionarios públicos, serán actores que se involucren en el presente protocolo en calidad de víctimas y/o sujetos activos.
- **Desde el ámbito pedagógico.** Se indica que las y los estudiantes de programas de formación complementaria como practicantes o judicantes serán actores que se involucren en el presente protocolo en calidad de víctimas y/o sujetos activos, teniendo como referencia que las situaciones, actos o actitudes de violencias basadas en género y/o discriminación se desarrollen en el ejercicio de su práctica pedagógica al interior del Instituto.

² Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 9 de 45

- **Desde el ámbito contractual.** Se indica que las y los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, serán actores que se involucren en el presente protocolo en calidad de víctimas y/o sujetos activos.
- Se incluye en el presente protocolo al personal vinculado a ICBF y cualquier persona natural o jurídica que preste servicios en articulación con la Entidad en sus diferentes niveles (Dirección General, Direcciones Regionales y Centros Zonales).

3.3. Principios

Este protocolo y sus acciones derivadas son aplicables a todas las personas que tengan una relación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, sin importar el tipo de vinculación, contractual o funcional, que mantengan con la Entidad, se rigen bajo los siguientes principios:

- **Interseccionalidad:** Se reconoce que las experiencias de violencia y discriminación pueden agravarse por la interacción simultánea de múltiples factores estructurales (género, raza, discapacidad, clase, orientación sexual, identidad de género, entre otros), lo que exige respuestas diferenciadas y contextualizadas.
- **Centralidad de la víctima/sobreviviente:** La atención se orientará a partir del reconocimiento de las necesidades, tiempos, decisiones y autonomía de la persona afectada, sin presionarla, revictimizarla ni deslegitimar su experiencia.
- **Información y accesibilidad:** El protocolo, así como las rutas de atención, prevención y protección, serán públicas y se socializarán a todas y todos los colaboradores de la Entidad. Para la publicación de este protocolo en la intranet, se hará uso de lenguajes y tecnologías incluyentes y accesibles. Adicionalmente se diseñará e implementará una estrategia de comunicaciones con vigencia anual, con información asociada a la prevención y atención de los casos asociados a violencia basada en género o cualquier tipo de discriminación.
- **Ambiente seguro y saludable:** Se refiere a un entorno laboral que favorezca el bienestar físico, emocional y relacional, estimulando el autocuidado, la salud mental y la prevención de riesgos, tanto en la sede de la Dirección General como en las Direcciones Regionales y Centros Zonales.
- **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales y se tratarán con absoluta reserva de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014, 1952 de 2019 y demás disposiciones que resulten aplicables; todas las personas

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 10 de 45

que intervengan en la administración de dichos datos están obligadas, en todo tiempo, a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación laboral, contractual o funcional; pudiendo suministrar o comunicar datos a otras instancias únicamente en desarrollo de la presente ruta de atención, previa autorización de la presunta víctima o a solicitud de autoridad competente; con excepción de la información y/o documentación que se repose dentro del proceso disciplinario que adelantan las autoridades correspondientes.

- **Debida diligencia:** Las instancias responsables al interior del ICBF, incluida la Oficina de Control Interno disciplinario, la Dirección de Gestión Humana deberán actuar con prontitud, eficacia y responsabilidad frente a los casos de violencia o discriminación, garantizando el acceso a la justicia y la debida diligencia en todo el proceso.
- **Debido proceso:** Se garantizará el respeto de los derechos procesales de las partes involucradas, conforme a la Constitución, la ley y los estándares internacionales de derechos humanos.
- **Buena fe e imparcialidad:** Todas las personas involucradas en la aplicación de este protocolo deberán actuar de buena fe, con ética, objetividad y respeto, absteniéndose de emitir juicios de valor.
- **Dignidad humana:** todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad, respeto, sin discriminación, y reconociendo su valor intrínseco como titulares de derechos
- **Igualdad y no discriminación:** todas las personas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, sin distinción de edad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, situación migratoria, entre otras, tienen derecho a ser tratadas de manera justa y en condiciones de igualdad sustantiva.
- **No revictimización:** se **evitará** en todo momento, cualquier acción que exponga a la persona afectada a revivir el daño sufrido **incluyendo** exponerlas a situaciones de confrontación con el ofensor/a o la reiteración o cuestionamiento de **su** relato de los hechos, o prácticas que minimicen o justifiquen **la** violencia.
- **Accesibilidad y Ajustes razonables:** se garantiza la accesibilidad en todos los espacios, procesos y canales institucionales cuando existan barreras físicas, comunicacionales o actitudinales que impidan la participación o el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad, y se brindarán los apoyos requeridos de acuerdo con las particularidades de las personas en esta condición.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 11 de 45

3.4. Categorías diferenciales

3.4.1. Categoría de Discapacidad

La discapacidad conforme a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, 2006, ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009, y declarada exequible por la Honorable Corte Constitucional según Sentencia C-293 de 2010, “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (literal E, Preámbulo) y confirmado por la Sentencia C-108 de 2023, considerandos 78 al 81.

Con la CDPD, el concepto de discapacidad evoluciona con base en el modelo social y reconoce que la discapacidad no se encuentra en la persona, sino en las desventajas, limitaciones, barreras y desigualdades que genera el ambiente en el cual está inmerso. Así las cosas, se otorga responsabilidad a la sociedad por no considerar a las personas con discapacidad como sujetos activos, con contribuciones y aportes para la identificación de las barreras y el establecimiento de los apoyos y ajustes razonables, que posibiliten la generación conjunta de respuestas oportunas y diferenciales, que contribuyan al tejido territorial, en donde las personas con y sin discapacidad se reconozcan como integrantes de la comunidad, convivan, y participen en condiciones de igualdad.

Adicionalmente, es necesario evitar respuestas únicas y homogéneas frente a las personas con discapacidad, reconociendo la diversidad de experiencias, contextos y formas de relación con el entorno. Por tanto, se debe trabajar en la implementación de ajustes razonables determinados a partir de las barreras que enfrenta cada persona en el ejercicio de sus derechos. Estos ajustes deben ser definidos con la participación de la persona, respetando su voluntad y preferencias, conforme a los principios de accesibilidad, autonomía y no discriminación establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A continuación, se describen las subcategorías de la discapacidad, de acuerdo con los planteamientos del Ministerio de Salud y Protección Social

En concordancia con lo planteado en la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social “Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de la discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022, se contemplan las siguientes categorías de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes

- **Discapacidad Física:** en esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculo

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 12 de 45

esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011). Para aumentar el grado de independencia, las personas con alteraciones en su movilidad requieren, en algunos casos, de la ayuda de otras personas, al igual que de productos de apoyo como prótesis (piernas o brazos artificiales), órtesis, sillas de ruedas, bastones, caminadores o muletas, entre otros. De igual forma, para su participación en actividades personales, educativas, formativas, laborales y productivas, deportivas, culturales y sociales pueden requerir espacios físicos y transporte accesible.

- **Discapacidad Intelectual.** Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014). Para lograr una mayor independencia funcional y participación social, estas personas requieren de apoyos especializados terapéuticos y pedagógicos, entre otros. Es necesaria la adecuación de programas educativos o formativos adaptados a sus posibilidades y necesidades, al igual que el desarrollo de estrategias que faciliten el aprendizaje de tareas y actividades de la vida diaria, como auto cuidado, interacción con el entorno y de desempeño de roles dentro de la sociedad. Los apoyos personales son indispensables para su protección y como facilitadores en su aprendizaje y participación social.
- **Discapacidad Psicosocial (mental):** resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 13 de 45

especializados de acuerdo a sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales, sociales, laborales y productivas, pueden requerir apoyo de otra persona (MSPS, 2015a).

- **Discapacidad Visual:** en esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad Auditiva:** en esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Sordoceguera:** la sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.
- **Discapacidad Múltiple:** presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 14 de 45

social (Secretada de Educación Pública, Perkins International latín América & Sense International 2011).

3.4.2. Categoría Étnica

Un grupo étnico es un conjunto de personas que comparten la conciencia de un origen y una historia compartida, una identidad cultural, ancestros compartidos, prácticas identitarias, relación colectiva, que los diferencian y particularizan colectivamente.

La Constitución Política de 1991, en el artículo 7 consagra el principio de diversidad étnica y cultural, en el que se fundamenta el reconocimiento de tres (3) grupos étnicos para los cuales el Estado debe generar acciones para la garantía efectiva de sus derechos, estos son: 1) pueblos indígenas; 2) comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueros, y 3) Pueblo Rom o Gitano.

Desde el bloque de constitucionalidad y a partir de las disposiciones normativas nacionales, se constituyen los instrumentos más importantes para la concreción y defensa de los derechos de los grupos étnicos y a través de los cuales se direcciona el diseño e implementación de las políticas públicas, servicios, programas y estrategias.

Entre los aspectos más relevantes de la diversidad cultural se encuentran las lenguas nativas. Por ello, Colombia a través de la Ley 1381 de 2010 ordenó diferentes acciones dirigidas a la garantía, “(...) *el reconocimiento, la protección y el desarrollo de los derechos lingüísticos, individuales y colectivos de los grupos étnicos con tradición lingüística propia, así como la promoción del uso y desarrollo de sus lenguas*”³ y, a partir del Plan Decenal de Lenguas Nativas de Colombia 2022-2032, diseñó un plan de trabajo para la salvaguardia de las 68 lenguas nativas de los grupos étnicos (65 lenguas indígenas, el ripalenge, el creole y la shib romani) y como herramienta efectiva de implementación participativa de la política pública, con la que se podrán alcanzar los objetivos de revitalización y fortalecimiento de las lenguas nativas de los grupos étnicos de Colombia como patrimonio inmaterial y parte sustancial de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana⁴.

3.4.3. Categoría de género

El concepto de género hace referencia a la construcción social que abarca las expectativas culturales, roles, comportamientos y características que se asocian a ser hombre o mujer en una sociedad determinada. La mayoría de estas características son aprendidas y

³ Por la cual se desarrollan los artículos 7°, 8°, 10 y 70 de la Constitución Política, y los artículos 4°, 5° y 28 de la Ley 21 de 1991 (que aprueba el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), y se dictan normas sobre reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia y sobre sus derechos lingüísticos y los de sus hablantes.

⁴ <https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/APP-de-lenguas-nativas/Paginas/plan-decenal-de-lenguas-nativas-2022-2032.aspx>

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 15 de 45

adquiridas a través de la socialización y el entorno cultural y se manifiestan en estereotipos de género (ideas preconcebidas sobre cómo deben ser y actuar hombres y mujeres, basados en su género) y roles de género (tareas o actividades que se espera desempeñe una persona según el género al que pertenece). Las categorías de género son: femenino, masculino y no binario.

Del concepto de género se desprenden otros dos conceptos importantes: identidad de género y expresión de género. La identidad de género corresponde a la percepción que cada persona tiene sobre el género que siente, reconoce y nombra como propio, y la relación entre esta autopercepción de su género y el sexo que le fue asignado al nacer. (MEDD, ICBF 2023 p. 54). Algunas identidades de género son: mujer u hombre cisgénero⁵, mujer, hombre o persona transgénero⁶, persona de género no binario (o no binarie), persona de género fluido, persona agénero o persona queer.

La expresión de género hace referencia a la manifestación externa del género que se siente como propio a través del aspecto físico, modo de vestir, corte de cabello, uso de artículos cosméticos; la forma de hablar; patrones de comportamiento personal y de interacción social; el uso de nombres o pronombres personales (él, ella, elle), entre otros.

Puede o no corresponder con las expectativas sociales para una identidad de género determinada.

Para comprender mejor la categoría de género y el concepto de identidad de género, es importante también entender el concepto de sexo, ya que muchas veces estos dos conceptos se utilizan como sinónimos o se confunden sus significados. El sexo biológico hace referencia a características biológicas con las que nace cada persona y se utilizan para clasificar a las personas como mujer, hombre o intersexual: genitales, aparato reproductor, cromosomas y componente hormonal. Sin embargo, en el momento del nacimiento esta clasificación suele realizarse únicamente a partir de la observación de los genitales. Cuando se enuncia el sexo de una persona únicamente a partir de sus genitales debe hablarse de sexo asignado al nacer y no de sexo biológico, porque solo se está tomando en cuenta uno de los componentes del sexo biológico.

Por otro lado, está el concepto de orientación sexual, que hace referencia a la atracción afectiva, emocional y sexual hacia otra persona. En esta se involucran el deseo, el erotismo, la atracción sexual, el enamoramiento y otros sentimientos hacia personas de diferente género (heterosexuales), del mismo género (homosexuales), de más de un género (bisexuales), independientemente del género de la otra persona (pansexuales) o la falta de atracción sexual hacia otras personas (asexuales).

⁵ El término cisgénero hace referencia a las personas cuya identidad de género corresponde con el sexo que les fue asignado al nacer. Por ejemplo, una persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer y se autorreconoce e identifica como mujer.

⁶ El término transgénero hace referencia a las personas cuya identidad de género no corresponde con el sexo que les fue asignado al nacer. Por ejemplo, una persona a la que se le asignó sexo masculino al nacer pero se autorreconoce e identifica como mujer.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 16 de 45

Profundizando en lo referente a la categoría género, es importante indicar que esta permite analizar el desarrollo social e individual de las personas en las comunidades y las sociedades, a partir del acceso y las barreras en el acceso a los derechos de las personas, la participación social y comunitaria, las violencias vividas, entre otras, en función del sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual. En ese sentido, el género permite comprender a profundidad los fenómenos sociales, culturales y políticos que generan dichas diferencias. Por lo tanto, hablar desde la comprensión profunda de esta característica identitaria, establece una base sólida para erradicar las diferencias, la discriminación y las violencias basadas en género.

3.5. Conceptos sobre violencias

En Colombia los conceptos de violencia por sexo, violencia por género y violencia basada en género están definidos y actualizados en el marco de normativas como el Decreto 1710 de 2020 y documentos técnicos del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Violencia por razones de sexo: Se refiere a actos de violencia motivados por las características biológicas de una persona, como el hecho de ser mujer u hombre.

Violencia por razones de género: Involucra actos de violencia basados en los roles, estereotipos y expectativas sociales asignadas a hombres, mujeres y personas con identidades diversas.

Violencia basada en género VBG: Todo acto dañino dirigido contra una persona en razón de su género, que resulta en daño físico, sexual, psicológico o económico. Incluye violencia intrafamiliar, violencia sexual, trata de personas, feminicidio, entre otros. (Decreto 1710 de 2020).

3.5.1. Violencias por Sexo y Género

Las violencias por sexo y género se sustentan en relaciones históricas de desigualdad y jerarquías estructurales que han privilegiado lo masculino, la heteronormatividad y los cuerpos y expresiones consideradas normativas, mientras subordinan y excluyen otras formas de ser, vivir y habitar el cuerpo. Estas violencias afectan de manera particular a las mujeres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, así como a quienes viven en la intersección de múltiples factores de discriminación como la discapacidad, la pertenencia étnica o el estatus socioeconómico.

Estas violencias se expresan a través de acciones intencionales o sistemáticas que, mediante el uso del poder, el control o la fuerza causan daño físico, psicológico, sexual, emocional, simbólico, económico, patrimonial o institucional y, en los casos más graves,

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 17 de 45

lesionan o restringen la libertad de movimiento/tránsito o culminan con la muerte de la persona víctima.

Las violencias motivadas por sexo o género tienen tres características comunes:

1. El uso intencional de la fuerza o el poder por parte del agresor.
2. El ejercicio de dominación o control sobre la persona víctima.
3. La generación de riesgos o daños que afectan la integridad de la víctima en diversas dimensiones, incluyendo lo físico, psicológico, sexual, emocional, económico o simbólico.
4. La violencia por omisión es un tipo de maltrato que se manifiesta a través de la negligencia en el cumplimiento de responsabilidades críticas hacia una persona y es también contemplada como violencia de género.

3.5.2. Violencias Basadas en Género (VBG)

Las violencias basada en género son aquellas que se ejercen contra una persona en razón de su identidad o expresión de género con base en roles y estereotipos de género y normas sociales que reproducen desigualdades estructurales. Estas violencias afectan principalmente a mujeres y personas con identidades de género diversas, a quienes se les asigna un estatus de inferioridad dentro del sistema patriarcal, causando en ellas daños y sufrimientos físicos, emocionales, sexuales o psicológicos.

Los tipos de violencia basada en género, de acuerdo con el Decreto 1017 de 2020 y la Ley 1257 de 2008, aún vigente son:

1. **Violencia física:** Cualquier acción que cause daño corporal o lesiones. Incluye golpes, empujones, quemaduras, entre otros.
2. **Violencia psicológica o emocional:** Conductas que afectan la autoestima, estabilidad emocional o salud mental. Ejemplos: insultos, humillaciones, amenazas, aislamiento, manipulación.
3. **Violencia sexual:** Todo acto sexual no consentido, forzado o bajo coacción. Incluye abuso, acoso, explotación sexual y trata de personas con fines sexuales.
4. **Violencia económica y patrimonial:** Control o restricción del acceso a recursos económicos. Ejemplos: impedir que la víctima trabaje, exigir rendición de cuentas por gastos, ocultar bienes.
5. **Violencia simbólica:** Uso de imágenes, mensajes o representaciones que refuerzan estereotipos de género y discriminación. Presente en medios de comunicación, publicidad, redes sociales.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 18 de 45

6. **Violencia institucional:** Negación, obstaculización o deficiente atención por parte de entidades públicas o privadas. Ejemplo: revictimización en procesos judiciales o de salud.
7. **Violencia política:** Obstaculización, acoso o agresión hacia mujeres en espacios de participación política o liderazgo. Reconocida en el marco de la Convención de Belém do Pará y por la Corte Constitucional.
8. **Violencia obstétrica:** Maltrato, negligencia o prácticas invasivas durante el embarazo, parto o posparto. Incluye negación de información, procedimientos sin consentimiento, trato deshumanizado.
9. **Violencia digital o en entornos virtuales:** Acoso, amenazas, difusión no consentida de imágenes íntimas, suplantación de identidad. Reconocida en documentos técnicos recientes del Ministerio de Justicia y la Fiscalía.
10. **Feminicidio:** Asesinato de una mujer por razones de género. Tipificado en la Ley 1761 de 2015 como delito autónomo.

3.6. Espacios donde se ejerce la violencia basada de género

- **Violencias en la comunidad:** hacen referencia a aquellos actos estructurales de daño, discriminación, limitación, exclusión, entre otros, por razones de género u orientación sexual, que se presentan en los espacios públicos o en los espacios comunitarios. Los victimarios o agresores en estas violencias pueden ser conocidas o no por la persona víctima.
- **Violencia en espacios laborales:** comprende toda acción u omisión individual o institucional por razones de sexo, género, identidad u orientación sexual, que se presentan en el ámbito laboral y que produce daño, exclusión, discriminación o subordinación hacia mujeres o personas con identidades de género diversas. Dichas violencias se expresan en hechos únicos o sistemáticos. La violencia en espacios laborales presenta como victimarios o agresores a personas que presentan un nivel de poder sobre la víctima dada la posición jerárquica, pero también entre pares. Se puede presentar de manera presencial o en escenarios virtuales. Una de las formas de violencia que más se presenta en los espacios laborales es el acoso sexual.
- **Violencias en medios o entornos digitales:** se refiere a todas aquellas acciones u omisiones que, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, causan daño, coartan la libertad de expresión, vulneran la intimidad,

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 19 de 45

la dignidad o la seguridad de las mujeres y personas con identidades de género diversas. Incluye la difusión no consentida de contenido íntimo, amenazas, acoso, hostigamiento en línea, discursos de odio, manipulación de videos, imágenes, fotografías, audios u otros con contenido sexual explícito o no. En un importante número de casos, la información compartida no cuenta con el consentimiento de quien hace parte del material. Los medios usados en este tipo de violencia son: las páginas web, las redes sociales, el correo electrónico, entre otras. También hace parte de las violencias en entornos o medios digitales, aquellas conductas que vulneren la intimidad, privacidad y dignidad de las mujeres, por razones de sexo y género.

- **Violencia institucional:** son aquellas violencias ejercidas por agentes del Estado o instituciones, mediante actos u omisiones que obstaculizan, niegan o vulneran los derechos de las mujeres. Se manifiestan en mal trato, discriminación, negligencia, dilación injustificada de trámites, la invisibilización de necesidades específicas o la negación de ajustes razonables y revictimización por parte de servidores, colaboradores y trabajadores de las instituciones del sector público o privado, encargados de la atención para la garantía de derechos, la atención ante violencias, entre otras.
- **Violencia por prejuicio:** el concepto de violencia por prejuicio surge de los movimientos sociales LGBTIQ+ latinoamericanos para hacer referencia a las diferentes formas de violencia y crímenes que se basan en racionalizaciones o justificaciones de reacciones negativas frente a expresiones de orientaciones sexuales o identidades de género no normativas (CIDH, 2015). Se dirige a comprender las violencias como un fenómeno social, en contraposición con la violencia entendida como un hecho aislado. Al hablar de violencia por prejuicio no solamente se contempla el sentimiento de odio de un individuo en un momento determinado (crimen de odio o por homofobia) sino también el contexto en el que esta persona ha vivido y los prejuicios que ha construido y que lo llevaron a cometer esos actos de violencia.

En este sentido, “la violencia contra las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero - LGBT, comúnmente conocidos como “crímenes de odio”, actos homofóbicos o transfóbicos, se comprenden mejor bajo el concepto de violencia por prejuicio” (CIDH, 2015). Esto debido a que el prejuicio basado en la orientación sexual y en la identidad de género (comúnmente denominados homofobia y transfobia), se estructura en la medida que las creencias colectivas generan rechazo hacia todo lo que no es heterosexual y cisgénero. Estas violencias estructuradas en los prejuicios tienen las mismas manifestaciones que las violencias basadas en género VBG: pueden ir desde comentarios, chistes y agresiones, hasta asesinatos, tal como ocurre con los transfeminicidios. Según el informe de derechos humanos de Caribe Afirmativo (2023) la violencia, la

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 20 de 45

persecución y los hechos de vulneración contra personas LGBTIQ+ siguen en ascenso con ocasión de la impunidad que reviste estas conductas, la cual legitima su repetición, y el grado de desprotección a las víctimas. Además, estas violencias derivan en múltiples casos de revictimización contra personas LGBTIQ+, constituyendo así narrativas que validan y naturalizan la ciudadanía de segunda categoría para esta población e inhiben su voluntad de efectuar denuncias por estos hechos ante las autoridades competentes.

De acuerdo con cifras oficiales, las violencias contra las personas LGBTIQ+ se han visto mayormente reflejadas en actos de homicidios y feminicidios, lesiones personales, amenazas, violencia policial y actos de discriminación y hostigamiento. Otra forma muy común de violencia por prejuicio se presenta cuando no se reconoce a la persona desde su orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Este tipo de violencia suele ejercerse en ámbitos familiares, educativos y laborales y ha sido reconocida por la corte constitucional como una vulneración al derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad.

En las violencias de género, está la “misogynoir” o racismo de género, que es la profundización especial de las violencias contra las mujeres negras por las imbricaciones de la opresión de la raza y el género. La misogynoir son las formas donde la representación anti-negra moldea ideas nocivas para la comprensión de las mujeres negras, afrodescendientes, afrocolombianas, raizales y palenqueras como seres humanos. En términos generales la misogynoir es una forma de opresión agresiva que combina el odio hacia las mujeres (misoginia) con el racismo anti-negro. El termino fue acuñado por la investigadora Moya Bailey (2010), para abordar la experiencia única y compleja de la experiencia de ser una mujer negra.

3.7. Actos y conductas asociados al Protocolo

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

3.7.1. Actos de Discriminación

Los actos de discriminación se pueden clasificar de acuerdo con los siguientes tipos:

1. Por motivos raciales y/o étnicos.
2. Por religión y creencias ideológicas.
3. Por sexo, género y orientación sexual.
4. Por condición de discapacidad.
5. Por curso de vida o edad.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 21 de 45

6. Por motivos de origen nacional o situación migratoria,
7. Por otras condiciones personales

De acuerdo con la Resolución 2110 de 2023 del Ministerio de Trabajo, se acoge el artículo 8, donde se mencionan como actos de discriminación:

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

- a. Actos de discriminación. 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 (Código Penal, Artículo 134 A).
- b. Hostigamiento por razones de discriminación: 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 (Código Penal, Artículo 134B).
- c. Discriminación contra la mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Ley 051 de 1981, Artículo 1).
- d. Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Principios de Yogyakarta).
- e. Discriminación racial. Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Ley 22 de 1981, Artículo 1).

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 22 de 45

- f. Discriminación como acoso laboral: 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”⁷.

Parágrafo. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.”⁸

3.7.2. Conductas asociadas a la violencias basadas en género y violencia por prejuicio

- 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, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo.
- Mostrar partes genitales directamente, o por comunicaciones, 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.
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual; gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- 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, obligaciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 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.

⁷ El tema del acoso laboral tiene su normatividad y se sugiere revisión en los casos pertinentes.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

⁸ Ministerio de trabajo, Resolución 2110 de 2023, Artículo 8.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 23 de 45

- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- Cualquier tipo de agresiones físicas u/o psicología de carácter sexual que ocurra sin consentimiento;
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo, la identidad de género o la orientación sexual de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, identidad de género o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Denegar a causa del sexo, identidad de género u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Infantilización, trato despectivo o paternalista hacia las personas con discapacidad, negando su autonomía, independencia y capacidad jurídica. Se manifiesta en acciones como hablarles en tono infantil, tomar decisiones sobre sus cuerpos sin su consentimiento, negarles el derecho a participar en espacios laborales, sociales o institucionales, o limitar su expresión de voluntad sin ofrecer los apoyos requeridos.
- Uso reiterado de nombres o pronombres que no corresponden con la identidad de género de la persona
- Prejuicios contra las mujeres negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras que las reduce en su condición humana. Ideas coloniales, discriminatorias y racistas

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 24 de 45

que ubican a las mujeres negras como agresivas, difíciles y problemáticas, prejuicios que invalidan sus subjetividades y dignidad humana.

Estas conductas deben ser leídas desde un enfoque de interseccionalidad, reconociendo que algunas personas enfrentan múltiples formas de discriminación simultánea que agravan su exposición a las violencias.

Las conductas descritas en el apartado anterior representan expresiones estructurales y sistemáticas de violencia y discriminación que afectan de manera diferenciada a mujeres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas, especialmente cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad por razones de discapacidad, edad, pertenencia étnica, origen nacional, orientación sexual, entre otras condiciones. Frente a estas manifestaciones, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, como entidad pública comprometida con la garantía de los derechos humanos, tiene la responsabilidad de implementar acciones que aseguren el acompañamiento digno, efectivo, respetuoso y con perspectiva interseccional a todas las personas involucradas en los hechos.

En este sentido, es fundamental establecer con claridad los derechos que deben ser garantizados a lo largo de los procesos de atención, desde un enfoque de género, diferencial e interseccional, que reconozca la existencia de desigualdades estructurales y las barreras que enfrentan ciertos grupos históricamente discriminados.

3.7.3. Derechos de las partes involucradas

A continuación, se presentan los derechos que deben ser garantizados a las personas involucradas en situaciones de violencia o discriminación, ya sea en calidad de víctimas o sujetos activos, con el fin de asegurar un procedimiento transparente, respetuoso de la dignidad humana y orientado a la justicia restaurativa:

Son derechos de las partes involucradas:

- Igualdad de oportunidad en la escucha y expresión de los sucesos.
- Confidencialidad de la información de las personas involucradas a través de la firma de acuerdos de confidencialidad y consentimientos informados.
- A solicitar apoyos y ajustes razonables durante todo el proceso para personas con discapacidad (ej. uso de intérprete, formatos accesibles).
- Que se lleve a cabo el debido proceso y las garantías procesales para las partes involucradas.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 25 de 45

3.7.4. Derechos de las Víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas formas de violencias basadas en género, violencia por prejuicio así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- Recibir medidas de prevención y atención a través de la activación de las rutas ante violencias basadas en género y casos de discriminación 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
- .Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, enfoques diferenciales y de género, o de otras especialidades afines.
- De resultar necesario, se analizará el traslado del área de trabajo o lugar de trabajo para las y los servidores públicos, así como para contratistas, practicantes, pasantes o de cualquier persona que presente la queja, de acuerdo con el procedimiento de situaciones administrativas de la Dirección de Gestión Humana.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja, con excepción del contenido del proceso disciplinario, teniendo en cuenta la reserva legal establecida.
- Además de los derechos aquí enunciados, se tendrán como derechos de las víctimas de acoso sexual los establecidos en la ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual de la Procuraduría General de la Nación.
- También se tendrán como derechos de las víctimas de violencia sexual los establecidos en la Ley 1257 de 2008. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”.

3.7.5. Derechos del Sujeto Activo

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

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 26 de 45

- 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, esto en relación con la ruta de atención abordada por el Comité de VBG; siendo diferente el trámite ante el proceso disciplinario.
- 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 y en lo particular lo concerniente a la presunción de inocencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

Es importante señalar que el derecho a la defensa del sujeto activo no implica impunidad, y las garantías procesales deben ejercerse dentro de un marco de respeto por los derechos de las víctimas, asegurando la imparcialidad y el equilibrio entre el debido proceso y la protección efectiva contra las violencias basadas en género.

En consecuencia, el abordaje de las situaciones de violencia y discriminación requiere no solo del respeto a los derechos de las partes involucradas, sino también de la implementación de medidas institucionales orientadas a prevenir su ocurrencia. La prevención constituye una estrategia clave para transformar los entornos laborales, identificar factores de riesgo y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

A continuación, se indican las acciones de prevención como 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, orientación sexual, identidad de género 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:

3.8. Acciones de prevención de violencias y discriminaciones en el ICBF

La prevención es un componente esencial para garantizar entornos institucionales libres de violencias basadas en género y de actos de discriminación. Prevenir no solo implica evitar la ocurrencia de hechos, sino transformar las estructuras, prácticas y representaciones que los posibilitan. Por ello, el ICBF asume el compromiso de fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la corresponsabilidad y la equidad. Esto requiere el despliegue de acciones estratégicas articuladas entre diversas

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 27 de 45

áreas misionales y administrativas, que incorporen el enfoque de género, el enfoque diferencial y la perspectiva interseccional como principios orientadores.

Como parte de las acciones institucionales de prevención, el ICBF contempla la creación del Comité Institucional para el Abordaje de Violencias Basadas en Género VBG y Discriminación, así como el desarrollo de medidas concretas desde diferentes áreas. Estas acciones buscan garantizar una respuesta articulada, integral y sostenida en el tiempo frente a las violencias y actos de discriminación en el entorno institucional.

De conformidad con las normas legales, se establecen las siguientes acciones de prevención:

3.8.1. Creación del Comité Institucional para el abordaje de VBG y discriminación

El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Liderar la estrategia institucional de promoción, difusión y conocimiento del protocolo.
2. Liderar las estrategias de comunicación internas que aporten a la prevención de todo tipo de violencias incluyendo la violencia basada en género y por discriminación.
3. Recomendar a las dependencias que corresponda, las acciones necesarias a emprender para el restablecimiento de derechos de las personas afectadas.
4. Implementar mecanismos para promover que los servidores y las servidoras públicas, así como colaboradores de la entidad, cumplan con su deber legal de denunciar ante las autoridades competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencias contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o discriminaciones prohibidas por la ley, salvo las excepciones de ley.
5. Requerir a la Oficina de Control Interno Disciplinario y a la Dirección de Gestión Humana las estadísticas de quejas presentadas por las y los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, estudiantes de programas de formación complementaria como practicantes o judicantes.
6. Llevar registro y estadísticas de las quejas de violencia contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o discriminaciones comunicadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Dirección de Gestión Humana, y generar los informes pertinentes a los que haya lugar para el cumplimiento del protocolo y funcionamiento de este Comité.
7. Gestionar recursos para la implementación de acciones de formación y capacitación sobre asuntos relacionados con violencias basadas en género, violencia por prejuicio y discriminación en todos los niveles.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 28 de 45

8. Analizar con base en los informes de seguimiento, patrones que permitan identificar el comportamiento individual como institucional que reproduzcan las violencias o discriminaciones de género.
9. Velar por la incorporación efectiva del enfoque de discapacidad, interseccionalidad y los apoyos y ajustes razonables en todas las acciones del protocolo, incluidas campañas y procesos formativos.
10. Conformar la mesa técnica de prevención y atención que estará integrada por designados⁹ de las áreas responsables (a saber: Dirección general, Secretaría General, Subdirección General, Oficina Asesora Jurídica, Gestión Humana), especialistas en los temas que requieran los casos de análisis y atención (equipos técnicos de cualquier dependencia al interior de la entidad) y tendrá por objeto la revisión y análisis periódico de los casos (de acuerdo a la necesidad) y las orientaciones técnicas pertinentes para dar alcance a la atención y seguimiento de los mismos.

En consecuencia, el Comité adelantará las acciones de promoción de derechos y prevención a todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o discriminación racial, por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, situación migratoria, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, contractual y pedagógico del ICBF.

Promoverá a través de diferentes actividades la igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales, contractuales y pedagógicas positivas en un clima de respeto a la dignidad humana y tolerancia a la diversidad. En consecuencia, con lo anterior se deberán incluir como mínimo los siguientes aspectos en la formación, capacitación y divulgación:

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o la discriminación racial, por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, nacionalidad, situación migratoria y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Promover el cambio cultural tendiente a eliminar los imaginarios y prácticas cotidianas que sustentan las violencias y actos de discriminación de las que trata este protocolo.
- Leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer, la población LGBTIQ+, las personas

⁹ La designación debe constar por escrito (correo electrónico, memorando, o comunicación oficial).

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 29 de 45

migrantes, con discapacidad, con pertenencia étnica, campesinado y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.

- Identificación de las conductas constitutivas de violencias contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o discriminación racial, por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, nacionalidad, situación migratoria y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencias contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o discriminación racial, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, nacionalidad, situación migratoria y discapacidad.
- Promover a través de diferentes actividades la igualdad de oportunidades y de trato en las relaciones laborales, contractuales y pedagógicas positivas en un clima de respeto a la dignidad humana y tolerancia a la diversidad.

En coherencia con el enfoque preventivo del presente protocolo, se establecen acciones institucionales concretas que buscan anticiparse a la ocurrencia de hechos de violencia y discriminación, promoviendo ambientes seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de trato desigual. Estas acciones están orientadas a sensibilizar, capacitar y transformar progresivamente las prácticas institucionales y contractuales del ICBF, con un enfoque de género, diferencial e interseccional. A través de responsabilidades específicas asignadas a distintas dependencias, se busca garantizar que la prevención sea una tarea transversal, integrada a la cultura organizacional, los procesos de formación, las dinámicas laborales, y los sistemas de gestión internos del Instituto.

Como una medida de prevención o de atención, cuando el Comité o la mesa operativa lo considere pertinente, se pueden realizar intervenciones como “medidas preventivas” o “acciones pedagógicas” en donde se dialogue con las personas vinculadas, con el acompañamiento de la Dirección de Gestión Humana (secretaría técnica del Comité de VBG y discriminación), con el objetivo de realizar conversación, reflexión y acuerdos sobre las temáticas de VBG y la transformación de imaginarios y estereotipos de género; además de prevenir el escalamiento de posibles sucesos asociados a temas de violencia o discriminación.

Estas acciones deben estar acordadas en todos los casos, con los superiores jerárquicos, jefes directos o supervisores de contrato, quienes lideran las acciones mencionadas con el apoyo de los profesionales de la mesa técnica del Comité, designados para tal fin.

3.9. Acciones de prevención a cargo de la Oficina asesora de comunicaciones

El comité articulará con la Oficina Asesora de Comunicaciones la realización de una Estrategia de comunicaciones de manera anual, que se actualice y contemple campañas

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 30 de 45

de comunicación y sensibilización para prevención de los diferentes tipos de violencias basadas en género, violencia por prejuicio y otras formas de discriminación, en concordancia con este protocolo, con el objetivo de garantizar una cultura institucional de cero tolerancia con cualquier tipo de violencia y a desnaturalizar los estereotipos, sensibilizar sobre sus efectos y promover cambios culturales institucionales.

Esta estrategia será liderada por la Oficina asesora de comunicaciones, y coordinada con la Mesa técnica del Comité institucional para el abordaje de los casos de VBG y discriminaciones, quien aprobará las acciones a realizar durante el año.

3.10. Acciones de prevención a cargo de la Dirección de gestión humana

La Dirección de Gestión Humana a través del Grupo de Desarrollo del Talento Humano gestionará e implementará acciones de formación orientadas a fortalecer las capacidades institucionales en materia de enfoque de género y enfoque diferencial e interseccional. En este sentido, se adelantará las acciones correspondientes para que como parte de los procesos de inducción y reinducción realicen el curso virtual “Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública”, a través de la plataforma SIRECEC administrada por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo la identificación de factores de riesgo psicosocial vinculados a dinámicas de violencia o discriminación, adoptando las medidas de prevención y mitigación pertinentes.

Gestionar recursos para la implementación de acciones de formación y capacitación sobre asuntos relacionados con violencias y discriminación basadas en género en todos los niveles.

- El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF realizará acciones de formación en temáticas relacionadas con la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio, así como de los actos de discriminación racial, por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminación, de acuerdo con lo estipulado en el Plan Anual de Capacitación liderado por la Dirección de Gestión Humana que se adopte para la vigencia.
- En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizará la identificación de riesgos, y determinará así los controles pertinentes.
- En cumplimiento de la circular 007 del 8 de septiembre de 2023, desarrollará acciones para incentivar y fortalecer la igualdad de oportunidades para las mujeres; así como, la promoción de entornos libres de violencia y discriminación, tales como:

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 31 de 45

- ✓ Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- ✓ Permisos remunerados para asistir a citas médicas propias o de sus hijas y/o hijos menores de edad y/o del familiar en primer grado de consanguinidad que se encuentre bajo su cuidado legal.
- ✓ Flexibilización de la jornada laboral.
- ✓ Teletrabajo como una forma de organización laboral, de productividad y bienestar para las y los servidores públicos.
- ✓ 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.
- ✓ Brindar un cambio temporal de dependencia a la víctima
- ✓ Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima. Generar en la medida de las posibilidades 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 la repetición de los hechos.
- ✓ Salvaguardar la privacidad y la dignidad de las víctimas de conductas constitutivas de delitos, evitando cualquier difusión pública que implique un ataque indebido a su vida privada o intimidad (Código de Procedimiento Penal Artículo 133).
- ✓ Adoptar medidas para garantizar la atención integral y efectiva a las víctimas de violencia contra la mujer, incluyendo la no confrontación de la víctima con el agresor (Ley 1257 de 2008, artículo 8 literal k)
- ✓ Implementar medidas de protección adicionales, distintas de las ya en vigor, para asegurar los derechos de la víctima y prevenir la repetición de los hechos.

3.11. Acciones de prevención a cargo de la Dirección de Contratación

Incluir dentro del clausulado general de los contratos que hacen parte integral del contrato electrónico celebrado a través del SECOP II, la cláusula que promueve de manera más clara, el propósito de la entidad y de sus colaboradores, con un trato respetuoso que se escape a cualquier forma de discriminación:

Esta acción se implementará en cumplimiento de la Directiva Presidencial 001 de 2023 y las demás normas que la complementen. Además, se promoverá el seguimiento y verificación del cumplimiento de dicha cláusula en los procesos de supervisión contractual.

Será responsabilidad de la Dirección de contratación, informar a los/las colaboradores/as del ICBF vinculados por prestación de servicios, sobre el presente protocolo.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 32 de 45

3.12. Acciones de prevención a cargo de la Dirección de Planeación

La Dirección de Planeación incluirá de manera permanente en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los asuntos relacionados con la agenda de género, discapacidad y no discriminación, que permitan:

- Establecer herramientas prácticas para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género, diferencial e interseccional en las acciones estratégicas y misionales de las entidades.
- Identificar riesgos institucionales asociados a la reproducción de estereotipos, prácticas discriminatorias o violencias.
- Tomar acciones concretas para gestionar los riesgos identificados en razón a la reproducción de estereotipos, violencias y discriminaciones.
- Coordinar la incorporación transversal del enfoque de género, diferencial e interseccional en las estrategias, metas e indicadores del ICBF.
- Promover herramientas de planificación institucional con enfoque de derechos y equidad, incluyendo el uso de presupuestos sensibles al género y la diversidad.
- Promover acciones de monitoreo y evaluación de la implementación del presente protocolo de prevención, atención y protección.

3.13. Acciones de prevención a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario

Las medidas preventivas constituyen una intervención anticipada para evitar casos de violencia contra la mujer, violencia basada en género y/o discriminación en razón a la etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, género, orientación sexual, discapacidad. Su objetivo es reducir los riesgos asociados con estas conductas, promover la cultura de tolerancia cero ante estas situaciones y asegurar que los hechos no se repitan.

Las profesionales designadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario, con apoyo de la Dirección de Gestión Humana desarrollarán, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles, acciones formativas, pedagógicas, jornadas de capacitación y concienciación, campañas de sensibilización y difusión de este Protocolo a nivel nacional y territorial con todas las personas que trabajan en la entidad, independientemente de su tipo de vinculación.

Estas acciones deberán articularse con el Comité Institucional para el Abordaje de Violencias Basadas en Género y Discriminación, generando sinergias para el diseño, implementación y seguimiento de medidas efectivas que contribuyan a erradicar las

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 33 de 45

desigualdades estructurales y culturales que afectan el bienestar y la dignidad de quienes conforman la comunidad institucional del ICBF.

3.14. Incorporación del Protocolo en todas las áreas y actores del ICBF

El presente protocolo deberá ser asumido, incorporado y garantizado por todas las áreas misionales, administrativas y operativas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, así como por los equipos interdisciplinarios, técnicos y de apoyo, sin distinción del nivel jerárquico o territorial. Esto implica la adopción de medidas específicas para su implementación en los procesos internos, la gestión del talento humano, la operación de los servicios, el seguimiento contractual y la articulación intersectorial.

De igual forma, este protocolo será de obligatorio conocimiento y observancia para los actores externos que se vinculen al ICBF en calidad de contratistas, aliados técnicos o cualquier otra figura que intervenga en la ejecución de sus funciones, incluyendo entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar – SNBF.

Las disposiciones aquí establecidas deberán reflejarse en instrumentos de planificación, lineamientos técnicos, procedimientos operativos y mecanismos de evaluación y seguimiento, de modo que se asegure la prevención efectiva de las violencias basadas en género y toda forma de discriminación en todos los niveles y espacios institucionales.

3.15. Acciones de atención a casos de VBG y discriminaciones en el ICBF

La atención oportuna, confidencial, accesible y con enfoque diferencial e interseccional frente a hechos de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género, violencia por prejuicio y actos de discriminación racial, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, nacionalidad, situación migratoria, ideología política o filosófica, religión o discapacidad, entre otras causas, es una responsabilidad institucional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF.

Por esta razón se establece una ruta interna de atención para prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, violencia por prejuicio y/o discriminación racial, por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral al interior del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF a nivel nacional.

Todos los casos asociados en este protocolo deben ser reportados y conocidos por el Comité Institucional para el abordaje de violencias basadas en género y discriminación y/o por su mesa operativa, de que trata este protocolo. Los reportes de manera escrita se

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 34 de 45

recibirán en el correo electrónico institucional dispuesto para tal fin, o de manera verbal en la Oficina de Control Interno Disciplinario, el Comité de Convivencia o la Dirección de Gestión Humana.

3.16. Ruta de atención a casos relacionados con servidoras/res públicos o ex servidoras/res del ICBF

Esta ruta debe ser activada ante cualquier manifestación de violencias o discriminación en el ámbito laboral y será gestionada por la Oficina de Control Interno Disciplinario en coordinación con otras dependencias, según el caso, asegurando el principio de debida diligencia y evitando la revictimización.

La activación de esta ruta no requiere que los hechos constituyan una falta disciplinaria previamente comprobada, bastando con que exista una manifestación, indicio o denuncia para proceder con las medidas preventivas, de protección y seguimiento institucional correspondientes.

3.16.1. Presentación de la queja

La persona que se considere afectada por presuntas conductas de violencia o discriminación en el ámbito laboral, contractual o pedagógico de las que trata el presente protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita al correo: Solicitudesconinterd@icbf.gov.co, de la Oficina de Control Interno Disciplinario, con copia o al correo comiteviolencias@icbf.gov.co, o a la línea 141, línea de atención de la entidad.

También se puede presentar la queja de manera verbal ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, ante el Comité de Convivencia Laboral o ante la Dirección de Gestión Humana, desde donde se asistirá a la persona afectada para realizar el registro de la misma en caso de ser necesario (casos de tipos de discapacidad; o por imposibilidad de realizarlo de manera escrita).

En todos los casos, se garantizará la accesibilidad y el respeto al principio de confidencialidad; además de considerar que la ausencia de información no será motivo para excluir la atención de la solicitud y es posible en cualquier caso solicitar ampliación de la misma.

3.16.2. ¿Quién puede presentar la queja?

La noticia disciplinaria (queja o informe) podrá ser presentada por servidoras o servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, pasante o judicante, practicante, y cualquier persona vinculada funcionalmente al ICBF, identificando en el asunto del correo de la solicitud y el código 01, a través de los canales previstos en el ICBF (correo

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 35 de 45

electrónico). La noticia disciplinaria (queja o informe), deberá contener la siguiente información:

- Identificación con el código 01 y el asunto
- Nombre y apellido
- Cédula de ciudadanía
- Cargo/ Contratista-Pasante-Judicante-Practicante
- Regional-Centro Zonal-Sede de la Dirección General
- Nombre y apellido, cargo y ubicación del colaborador (servidora o servidor público, contratista de prestación de servicios, practicante o judicante) contra el cual se formula la queja.
- Relato de los hechos que originan la queja
- Información que oriente la actividad probatoria y/o pruebas que se acompañan a la actuación, si se cuenta con ellas, de tal manera que la falta de ellas no sean un impedimento para presentar la queja o informe.
- Firma y dirección de notificación

Se considera además que la queja o informe puede ser presentado por testigos u otras personas que tengan conocimiento de los hechos, siempre con miras a que sea elevada por parte de la persona afectada.

3.16.3. Implementación del procedimiento del Proceso Disciplinario

La Oficina de Control Interno Disciplinario adelantará el procedimiento disciplinario -rol de instrucción- y, dado el caso, el Grupo de Juzgamiento Disciplinario realizará el procedimiento disciplinario en rol de juzgamiento.

La Oficina de Control Interno Disciplinario, de conformidad con lo previsto en la ley 1952 de 2019 y las modificaciones incluidas por la ley 2094 de 2021, además de aquellas normas que le adicionen, modifiquen o deroguen; adelantará la investigación cuando existan indicios o denuncias relacionadas con violencias contra las mujeres, violencias basadas en género o discriminación en el marco laboral o contractual del ICBF.

Al respecto, la Ley tácitamente ha definido como un deber de todo servidor público, “*el actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación*”, y le ha prohibido “*ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos; Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra de la vida pública. (ARTÍCULO 1, Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las*

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 36 de 45

Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981); Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación”

Asimismo, ha definido como faltas gravísimas por infracciones al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario y contra la libertad y otros derechos fundamentales, como “4. *Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica*”.

Le corresponde entonces a la autoridad disciplinaria lograr la prevalencia de la justicia, la efectividad del derecho sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en el intervienen, con plena garantía de la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y la protección, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite indagación o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

El funcionario competente de la actuación disciplinaria hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y en su práctica propenderá por la protección de los derechos y garantías reconocidos constitucional, legal y jurisprudencialmente, durante toda la actuación disciplinaria, propenderá por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

3.16.3.1. Comunicar al Comité institucional para el abordaje de violencias basadas en género y discriminación

- La Oficina de Control Interno Disciplinario informará mensualmente al Comité Institucional para el Abordaje de Violencias basadas en Género y Discriminación de las solicitudes que se presenten relacionadas con el presente protocolo para el

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 37 de 45

acompañamiento requerido, con el fin de que se reciba toda la atención en materia de apoyo psicosocial a través del equipo de seguridad y salud en el trabajo y se adopten las medidas de carácter preventivo que se consideren pertinentes.

- En caso de que la Oficina de Control Interno Disciplinario no sea la autoridad disciplinaria competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe a la Procuraduría General de la Nación y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.
- El Comité Institucional para el Abordaje de Violencias basadas en Género y Discriminación efectuará el seguimiento trimestral sobre las acciones que se deban adelantar por parte de todas las dependencias del ICBF definidas en esta ruta.

Nota: la renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación del ICBF de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral. Las quejas deben ser tratadas con reserva y confidencialidad; el Comité debe cumplir con dicho carácter reservado de la información con el objetivo de evitar represalias o revictimización.

En caso de que la queja sea interpuesta por un contratista, pasante, judicante, o practicante o contra éste, la Oficina de Control Interno Disciplinario correrá traslado al Comité institucional de atención a violencias basadas en género o discriminación para que se active la ruta pertinente, y/o a la autoridad competente y/o ante la Procuraduría General de la Nación según corresponda.

La Oficina de Control Interno Disciplinario, realizará la remisión del caso a la Entidad competente y/o a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con la necesidad.

3.17. Ruta de atención a casos relacionados con prestadores de servicios (contratistas o colaboradores personas naturales y personas jurídicas)

3.17.1. Presentación de la queja

La persona que se considere afectada por presuntas conductas de violencia o discriminación en el ámbito laboral, contractual o pedagógico de las que trata el presente protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita al correo: Solicitudesconinterd@icbf.gov.co, de la oficina de Control interno disciplinario, con copia o al correo comiteviolencias@icbf.gov.co, o a la línea 141, línea de atención de la entidad.

También se puede presentar la queja de manera verbal ante la Oficina de control interno disciplinario, ante el comité de convivencia laboral o ante la Dirección de gestión humana,

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 38 de 45

desde donde se asistirá a la persona afectada para realizar el registro de la misma en caso de ser necesario (casos de tipos de discapacidad; o por imposibilidad de realizarlo de manera escrita).

En todos los casos, se garantizará la accesibilidad y el respeto al principio de confidencialidad; además se la ausencia de información no será motivo para excluir la atención de la solicitud y es posible en cualquier caso solicitar ampliación de la misma.

3.17.2. ¿Quién puede presentar la queja?

La queja o informe podrá ser presentada contratistas de prestación de servicios, pasante o judicante, practicante, y cualquier persona vinculada funcionalmente al ICBF, identificando en el asunto del correo de la solicitud y el código 01, a través de los canales previstos en el ICBF (correo electrónico). La queja o informe, deberá contener la siguiente información:

- Identificación con el código 01 y el asunto
- Nombre y apellido
- Cédula de ciudadanía
- Cargo/ Contratista-Pasante-Judicante-Practicante, operador de servicio
- Regional-Centro Zonal-Sede de la Dirección General
- Nombre y apellido, cargo y ubicación del colaborador (servidora o servidor público, contratista de prestación de servicios, practicante o judicante) contra el cual se formula la queja.
- Relato de los hechos que originan la queja
- Firma y dirección de notificación

Se considera además que la queja o informe puede ser presentado por testigos u otras personas que tengan conocimiento de los hechos, tomando en consideración que la persona afectada esté conforme (previa o posteriormente) con dicha queja o informe.

3.17.3. Activación de la ruta de atención

Una vez recibida la queja, se da por informado el Comité institucional de abordaje de las violencias y discriminación, y/o a su mesa técnica.

El caso se evalúa por parte del Comité o la mesa y en todos los casos (servidores, contratistas, pasantes, prestadores de servicios, practicantes) se activan las siguientes rutas de atención, en caso de ser necesario:

Paso 1: atención psicosocial para la persona que presenta la queja, que será atendida en debida diligencia por parte del equipo designado por la Dirección de Gestión Humana de

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 39 de 45

ICBF. Esta atención busca realizar un acompañamiento al caso y se requiere que tenga continuidad hasta que se haya superado por parte de la persona que presenta la queja.

Paso 2: activación de la ruta de salud. Corresponde al ICBF orientar a la persona que presenta la queja, la atención en salud establecida por parte del prestador de salud o EPS a la cual está afiliado o afiliada. Acudir al servicio de salud busca garantizar la atención integral para minimizar el daño físico y mental que las violencias han generado en las víctimas.

Todas las instituciones de salud, públicas y privadas, están obligadas a prestar atención prioritaria a las víctimas de violencia sexual. - Resolución 459 de 2012 - Ministerio de Salud: hospitales públicos o privados, clínicas, centrales de urgencias, centros de salud,

Paso 3: activación de la ruta atención psicológica. Corresponde al ICBF orientar a la persona que presenta la queja, al servicio de atención psicológica establecida por parte del prestador de salud o EPS a la cual está afiliado o afiliada. Acudir al servicio de psicología busca garantizar la atención integral para minimizar el daño físico y mental que las violencias han generado en las víctimas.

Paso 4: activación de la ruta de jurídica. Corresponde al ICBF orientar a la persona que presenta la queja, a buscar y ubicar apoyo jurídico para presentar denuncia ante los organismos pertinentes. Adicionalmente la Oficina asesora jurídica, brindará acompañamiento a la presunta víctima para la activación de la ruta jurídica.

3.18. Rutas de Atención Externas

En el evento en que quien presenta la queja no desee acudir a la ruta de atención establecida por el ICBF, cuenta con los siguientes canales de atención que podrá activar de manera directa:

CANAL	DESCRIPCIÓN	DATOS DE CONTACTO
Fiscalía General de la Nación	Si usted es víctima o conoce de un delito no dude en denunciarlo, la Fiscalía cuenta con centros de atención especializados. www.fiscalia.gov.co	Acceso a página Web: Dónde y cómo denunciar Fiscalía General de la Nación (fiscalia.gov.co) Llamando a los números 60 (1) 5702000 (#7) en Bogotá, 018000919748 Línea celular 122 para el resto del país.
Procuraduría General de la Nación	Centro de Atención al Público CAP www.procuraduria.gov.co	Carrera 5 No. 15-80 Línea Nacional: 01 8000 940 808 PBX +5715878750
Defensoría del Pueblo	Atención al Ciudadano www.defensoria.gov.co	Carrera 9 No. 16-21 Línea Nacional: 01-8000-914-814 60 (1) 314-40-00 60(1) 314-73-00

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 40 de 45

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Departamento Administrativo de la Función Pública, Código de Integridad, Valores del Servicio Público, 2019.
- Instituto colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, Código de Integridad, 2019.
- Procuraduría General de la Nación, Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual, 2019. 18.
- Procuraduría General de la Nación, Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual, 2019.
- La Corte Penal Internacional. Las Reglas de Procedimiento y Prueba. 2000.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo. 2019.
- DAPRE, “Ejercicio de acción disciplinaria, acoso sexual y/o por razón del sexo en el ámbito del trabajo”, 2022
- Directiva Presidencial 01 de 2023 y anexo protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
- Circular externa 007 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública establece de los lineamientos para la implementación de los horarios flexibles, el teletrabajo y demás estrategias con énfasis en el enfoque de género y la corresponsabilidad del cuidado.
- Resolución 5137 de 2024. Por la cual se adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.
- Línea Operativa: 2.6. Integrar enfoques diferenciales y territoriales en la identificación de condiciones de trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en población vulnerable, evaluación y mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.
- Línea Estratégica 4: Fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral.
- Línea Operativa: 4.13. Integrar el enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Actividades: 4.13.1 Elaborar una guía técnica con los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con enfoque de género. 4.13.2. Realizar actividades de capacitación y socialización sobre los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con enfoque de género.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 41 de 45

- Circular 005 del 04 de septiembre de 2024. Ministerio del Trabajo. Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Circular 024 de 2025 del 17 de febrero de 2025. Para: empleadores, trabajadoras y trabajadores del sector público y administradoras de riesgos laborales. De: Ministra del Trabajo. Directora (e) del Departamento Administrativo de la Función Pública. Asunto: guía para la inclusión del enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector público.

Marco constitucional y bloque de constitucionalidad:

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre 105 Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos y 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.

Ordenamiento jurídico nacional:

- Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- 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.

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 42 de 45

- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género. Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social.
- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Prom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Posa Elvira Cely)".

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 43 de 45

- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.
- Ley 1010 de 2006. Artículo 1, 2, 10.1. y 12. Reguló el acoso laboral. Adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo privadas o públicas.
- Ley 1752 de 2015 Arts. 3, 134ª y 134B. Introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación y de hostigamiento como un tipo penal autónomo.
- Circular 006 del 10 septiembre 2025
- Circular 055 del 4 de septiembre de 2024

Marco Jurisprudencial:

- T-293 de 2017. Señaló sobre los actos discriminatorios que se pueden presentar en el entorno laboral lo siguiente: “el acto discriminatorio es relevante en la medida en que afecte la dignidad humana, con base en razones fundadas en prejuicios, preconceptos, usualmente asociados a criterios sospechosos de discriminación como raza, sexo, origen familiar o nacional o religión, por ejemplo. En tal sentido, el mandato de no discriminación no es sólo exigible a la legislación colombiana, sino a “cualquier actuación que lleven a cabo los sujetos que en virtud de su situación o autoridad tengan la posibilidad de afectar los derechos fundamentales, en cuyo actuar debe ser palpable la aplicación del principio de igualdad en todas las relaciones que establezcan con los individuos”
- Sentencia de la Corte Constitucional T-265 de 2016. Acogió la Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (CEDAW) específicamente sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral “incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 44 de 45

- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Penal -SP107-2018 Radicado No. 49799. Estimó la Sala que la comisión del asedio y, en consecuencia, acto de acoso sexual se configura cuando “el encargado de brindar un empleo, de manera específica reclama favores sexuales a quien busca obtenerlo, pues, efectivamente el contexto informa de una suerte de sin salida para la víctima, puesta en el parangón de acceder a lo solicitado o perder dicha posibilidad. / Por último, en lo que al tipo penal respecta, este contiene lo que la doctrina denomina elemento subjetivo específico o ánimo especial, referido a que el acoso tenga, en favor del sujeto activo o de un tercero, “fines sexuales no consentidos. Debe precisarse aquí, que la conducta se consuma y el daño es producido por razón del acoso, hostigamiento, asedio o persecución emprendidas por el victimario, que en términos generales genera zozobra, intimidación o afectación psicológica a quien lo padece, para no hablar de la limitación que se produce respecto de la libertad sexual.”
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral SL648-2018 Radicado No. 55122. Enfatizó que el acoso sexual “se trata de una situación que el sujeto pasivo no desea, es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo, lo que significa, que las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos sino que incluye cualquier acción que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, que puede producirse por cualquier medio de acción: propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.”
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral SL648-2018 Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018. Recogió la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como ““el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.
- Sentencia SU080/20 en *“Una comprensión sistemática de nuestra Constitución Política, arroja como resultado una interpretación que exige de la totalidad de los actores que conforman la vida en sociedad, el compromiso no solamente de evitar la comisión de actos que discriminen y violenten a la mujer, sino el de adelantar acciones que en armonía con el cumplimiento de las obligaciones propias de un Estado social de derecho, generen un ambiente propicio para que de manera efectiva, la mujer encuentre en el Estado, la sociedad y en sus pares -hombres y mujeres-, la protección de sus derechos, elevados a la categoría de Derechos Humanos, como lo es precisamente el derecho a vivir libre de violencia y en general, a no ser discriminada.*

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Protocolo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	02/01/2026
		Versión 2	Página 45 de 45

5. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
27/11/2023	V1	Actualización de todos los apartados, inclusión de casos de prevención y atención diferenciados, se incluye atención en casos de prestadores de servicio, se actualiza la numeración.

PÚBLICA