

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 1 de 32

**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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF**

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 2 de 32

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1 OBJETIVO</b> .....	4
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
<b>2. ALCANCE</b> .....	5
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	5
3.1 Enfoques .....	5
3.2 Principios.....	6
3.3 Categorías diferenciales.....	8
3.4 Categoría Étnica.....	10
<b>4. DESARROLLO</b> .....	16
4.1 Actos de Discriminación .....	16
4.2 Conductas Asociadas a la Violencias Basadas en Género .....	17
4.3 Derechos de las Partes Involucradas .....	18
4.4 Derechos de las Víctimas.....	18
4.5 Derechos del Sujeto Activo .....	19
4.6 Prevención de las Violencias y Discriminaciones.....	19
4.7 Ruta Interna de Atención.....	23
4.7.1 Presentación de la Queja .....	24
4.7.2 Implementación del Procedimiento Proceso Disciplinario-Instrucción.....	25
4.8 Rutas de Atención Externas .....	27
<b>5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:</b> .....	28
<b>6. CONTROL DE CAMBIOS:</b> .....	32

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 3 de 32

## 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”.<sup>1</sup>


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.

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 de 2023 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 violencia.

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, capacidad, curso de vida, y demás razones de discriminación prohibidas.

Con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro del Instituto de Bienestar Familiar ICBF y de crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, en el ámbito laboral 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, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, pedagógico y la participación efectiva de la mujer en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF.

<sup>1</sup> Directiva presidencial 01 de 2023


 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 4 de 32

## 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, así como de los actos de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, e identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación que puedan presentarse en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de pertenencia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, e 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 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, e identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación convexas que puedan presentarse en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF.
- Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito organizacional.
- Promover acciones de atención psicosocial, ante violencias basadas en género y discriminación, por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.
- Promover entornos laborales saludables, dirigidos a lograr el bienestar de quienes interactúan en dichos espacios, donde haya un ambiente físico favorable, excelentes relaciones personales, buena organización, salud emocional y la promoción del bienestar familiar y social a través de la protección de riesgos, estimulando el autocuidado, la salud mental y la salud física; en las Regionales, corresponderá a las coordinaciones

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 5 de 32

administrativas, o coordinaciones de gestión humana, o coordinaciones de gestión y soporte.

## 2. ALCANCE

El presente protocolo aplica a las y los servidores públicos, las y los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, estudiantes de programas de formación complementaria como practicantes o judicantes, en la Sede de la Dirección General, Regionales y Centros Zonales, que hacen parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

## 3. DEFINICIONES

### 3.1 Enfoques<sup>2</sup>


- **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 y mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

- **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

<sup>2</sup>Anexo Directiva Presidencial No 1. Numeral 4 Enfoques Diferenciales, Principios y Definiciones


 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 6 de 32

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 antirracial.** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos.
- **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.
- **Desde el ámbito laboral.** Se indica que las y los servidores públicos, las y los 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.
- **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.

### 3.2 Principios

Este protocolo, y sus acciones derivadas aplicables a todos los colaboradores, se rigen bajo los siguientes principios:

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 7 de 32

- **Información y accesibilidad:** la Dirección de Gestión Humana realizará la solicitud de publicación y socialización de las rutas de atención, prevención y protección a todos los colaboradores de la Entidad; a través de la publicación de este protocolo en la intranet, con lenguajes y tecnologías incluyentes y accesibles.
- **Ambiente seguro y saludable:** las Direcciones de Gestión Humana y Administrativa en la Sede de la Dirección General promoverán el entorno laboral saludable, dirigido a lograr el bienestar de quienes interactúan en dichos espacios, donde haya un ambiente físico favorable, excelentes relaciones personales, buena organización, salud emocional y la promoción del bienestar familiar y social a través de la protección de riesgos, estimulando el autocuidado, la salud mental y la salud física; en las Regionales corresponderá a las coordinaciones administrativas, o coordinaciones de gestión humana, o coordinaciones de gestión y soporte.
- **Confidencialidad:** la información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables; todas las personas 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, pudiendo suministrar o comunicar datos a otras instancias únicamente en desarrollo de la presente ruta de atención y previa autorización de la presunta víctima.
- **Debida diligencia:** La Oficina de Control Interno Disciplinario tendrá la obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva-.
- **Debido proceso:** todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- **Buena fe:** todas las personas que intervengan en el proceso deben actuar de buena fe.
- **Imparcialidad e idoneidad:** las personas que participen en nombre del ICBF en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial y ética.
- **Dignidad:** todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- **Igualdad:** todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 8 de 32

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

- **Accesibilidad y Ajustes razonables:** se garantiza la accesibilidad de las rutas, incluyendo la realización de ajustes requeridos frente a barreras físicas, comunicacionales o actitudinales. De conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, señala que los ajustes razonables son *“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*.

### 3.3 Categorías diferenciales


#### 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, “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).

Anteriormente, con el modelo médico o biológico tradicional la atención se centraba en la disminución de la función corporal y mental de la persona, proporcionando únicamente medidas terapéuticas y de rehabilitación para tratar las enfermedades que según se creía eran las que generan la discapacidad. 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 tener la capacidad para dar respuestas oportunas y diferenciales a esta población, garantizando su plena inclusión social.

Ahora bien, este modelo social también evoluciona a un modelo biopsicosocial en el cual se espera que se enmarquen las acciones adelantadas por el ICBF y los agentes del SNBF. El modelo biopsicosocial plantea la necesidad de analizar a la persona con discapacidad



 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 9 de 32

en interacción con su entorno, teniendo en cuenta su condición de salud y los factores físicos, ambientales y psicológicos, con el fin de formular acciones afirmativas que respondan a sus necesidades particulares. Para ello, es necesario identificar y definir la subcategoría de discapacidad, el sistema de apoyos que requiere la persona y hacer uso de un lenguaje universal que le involucre de forma incidente (Padilla Muñoz, 2010).

Adicionalmente, es necesario que no se definan respuestas únicas y homogéneas para todas las personas con discapacidad, sino que se trabaje en la implementación de ajustes razonables para cada persona, según sus condiciones y capacidades.

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

### **Subcategorías de discapacidad**


En concordancia con lo planteado en la Resolución 1239 de 2022 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” el ICBF contempla las siguientes subcategorías para identificar la tipología de discapacidad en la población atendida:

**Física.** Personas que presentan en forma permanente alteraciones a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo. Presentan dificultad para el movimiento corporal, al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal o del hogar.

**Intelectual.** Personas que presentan alteraciones en las funciones mentales y cognitivas generales como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, la conciencia, la orientación, la atención, la memoria, el cálculo, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estas alteraciones afectan el funcionamiento adaptativo, académico y ocupacional.

Su capacidad de aprendizaje y aplicación de conocimientos se ve afectada, presentando diferentes grados de dificultad en el desarrollo de actividades de cuidado personal, del hogar, comunitarias, educativas, formativas, laborales y sociales, entre otras; así como para interactuar con otras personas acorde con su edad y contexto social.

**Psicosocial (mental).** Personas que presentan alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones con otras personas.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 10 de 32

**Visual.** Personas que presentan en forma permanente alteraciones para percibir la luz, formas, tamaños, o color de los objetos. En esta categoría se pueden ubicar personas ciegas o de baja visión, es decir aquellas que a pesar de usar gafas o lentes de contacto haberse practicado una cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos, ver en la noche, ver de lejos o ver de cerca, independientemente que sea por uno o por ambos ojos.

**Auditiva.** Personas que presentan en forma permanente alteraciones 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 lo tanto, para la comunicación verbal. Se incluyen personas sordas y personas con hipoacusia.

**Sordoceguera.** Personas cuya discapacidad resulta de la combinación de una alteración visual y una auditiva, ocasionando dificultades de comunicación, orientación, movilidad y acceso a la información. Algunas personas pueden ser sordas y ciegas totales y otras pueden conservar restos visuales o auditivos.


**Múltiple.** Personas que tienen dos o más alteraciones 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. Fuente: Resolución 1239 de 2022

Cabe señalar que, el procedimiento de certificación de discapacidad se define a través de la valoración clínica multidisciplinaria simultánea, fundamentado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud –CIF-, que permite establecer la existencia de discapacidad, a partir de las limitaciones funcionales y las restricciones en la participación que presenta la persona 1239 de 2022 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022).

### 3.4 Categoría Étnica

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

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 11 de 32

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*”<sup>3</sup> 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 ri-palenge, el creole y la shib rromani) 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 colombiana<sup>4</sup>.

### Categoría de género

Esta categoría se encuentra asociada a la construcción de la identidad de las personas en relación con las ideas, creencias, representaciones, roles y características que socialmente se han construido desde cada cultura, respecto al género femenino y el género masculino; es decir, que cada persona cuenta con identidad y expresión de género, por lo tanto, las personas realizan la construcción de su identidad de género, a partir de la vivencia individual desde aspectos como la cultura, las interacciones sociales y el desarrollo individual.


Las subcategorías que lo conforman son: masculino, femenino y no binario. Además, dentro de sus categorías se encuentran las experiencias de vida trans, en las que se encuentra el transgénero.

Igualmente, dentro de las subcategorías del género encontramos el Cisgénero y el Transgénero; se hace referencia a Cisgénero, cuando una persona presenta una identidad de género que socialmente se encuentra relacionada a las características del sexo que le fue asignado al nacer; por otra parte, la categoría transgénero, hace referencia a la no relación directa entre el sexo asignado al nacer y la identidad de género.

La categoría género presenta relación con dos categorías que se deben identificar, para poder tener una comprensión completa de su concepto. En este sentido, es importante reconocer las sexo y orientación sexual. Las cuales se entienden de la siguiente manera:

<sup>3</sup> Por la cual se desarrollan los artículos 7º, 8º, 10 y 70 de la Constitución Política, y los artículos 4º, 5º 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.


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

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 12 de 32

**Sexo:** Esta categoría hace referencia a las características biológicas con las que nace cada persona, de esta manera, contiene los caracteres sexuales de los seres humanos, los cuales hacen referencia en primer lugar al aparato reproductor y los genitales, en segundo lugar, el componente hormonal, el desarrollo muscular, la estructura ósea y la constitución genética. Las subcategorías que lo conforman son: hombre, mujer e intersexual. Cuando se enuncia el sexo una persona, se hace alusión al Sexo asignado al nacer.

**Orientación sexual:** Esta categoría hace referencia a la atracción afectiva, emocional y sexual hacia otra persona. En esta se involucra: el deseo, el erotismo, la atracción sexual, el enamoramiento y otros sentimientos. En este sentido las personas pueden tener atracción por una/varias personas del mismo sexo, de otro sexo o pueden no sentir atracción hacia otra persona. Las subcategorías que lo conforman son: Heterosexual, Homosexual, Bisexual, Pansexual, Asexual.

Profundizando en lo que refiere la categoría Género, es importante indicar que, el género permite analizar el desarrollo social e individual de las personas, en las comunidades y las sociedades, a partir de la identidad y expresión de género, en el que se incluyen el acceso y barreras en el acceso a los derechos de las personas, la participación social y comunitaria, las violencias vividas, entre otras. 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. No obstante, en el entramado de la complejidad de los procesos sociales, es fundamental permitirse la incomodidad de la reclasificación de las categorías construidas hegemónicamente de acuerdo con el significado de lo femenino, lo masculino y lo neutro.

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 13 de 32




## Violencias por Sexo y Género

Las relaciones sociales centradas en las diferencias y la superioridad de los hombres respecto a las mujeres, la heteronormatividad, entre otras concepciones socialmente aceptadas y reproducidas, han conllevado a que se generen actos de violencia contra mujeres y personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas. Estas violencias se materializan en acciones intencionales, en las que el uso de la fuerza y el uso del poder producen daño físico, psicológico, sexual, lesionan o restringen la libertad de movimiento/transito y/o la muerte de las personas.

Las violencias por sexo o género tienen tres características: de parte del victimario/agresor tiene una intencionalidad en el uso de la fuerza y tiene como objetivo el ejercicio del poder por parte de la persona victimaria; en la víctima genera daños de distinta índole.

## Violencias Basadas en Género (VBG)

Las violencias de género son consideradas como las violencias que se infringe contra una persona que, por los roles y estereotipos de género, se considera como inferior, en un

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 14 de 32

sistema de jerarquías impuesta al comprender la identidad y expresión de género femenina como inferior.

En este sentido, las violencias de género se identifican como los actos que causan daños y sufrimientos físicos, emocionales, sexuales y/o psicológicos en las mujeres, desde un ejercicio de poder masculino.


Las Violencias Basadas en Género se expresan y materializan de diferentes maneras, a continuación, se describen:

**Violencia Física:** En esta se hace uso de la fuerza física y/o de objetos externos para afectar el cuerpo de la mujer víctima, ocasionando lesiones, en ocasiones permanentes.

**Violencia Sexual:** Este tipo de violencia consiste en el ejercicio de actos sexuales o tentativa de realizarlos hacia una mujer. En esta violencia se utiliza la fuerza física, la coerción, la intimidación y/o el engaño sin consentimiento de la mujer víctima. La violencia sexual afecta la dignidad de la mujer víctima, su desarrollo personal y sus derechos sexuales. Los agresores o victimarios, pueden ser personas desconocidas o extrañas para la víctima; también pueden ser personas conocidas e incluso, un alto número de agresores sexuales son personas pertenecientes al grupo familiar de las víctimas, en especial cuando ellas son niñas o mujeres adolescentes. Incluso en situaciones en contra de la voluntad, las relaciones sexuales en pareja, unión libre y matrimonios son violencia sexual. La violencia sexual se materializa de diferentes maneras entre ellas:

**El acoso sexual**, que se presenta como comportamientos sexuales que no son deseados o van en contra de la voluntad de la víctima. Dichos comportamientos son ofensivos, humillantes, indignos y generan intimidación a la víctima. Se manifiesta de manera física, a través de tocamientos, por ejemplo, de manera verbal a través de insinuaciones, comentarios, sugerencias, invitaciones, entre otras y de manera no verbal a través de gestos.

**El abuso sexual** Hace parte de las violencias sexuales. El abuso sexual tiene diferentes formas de manifestación y perpetuación. Esta violencia sexual se sustenta en el aprovechamiento del agresor de circunstancias que le dan ventaja frente a la víctima, desde una situación de vulnerabilidad preexistente en la víctima. El abuso sexual se perpetua de diversas maneras, en las cuales muchas veces los actos sexuales no llegan a la penetración. En este sentido, hace parte del abuso sexual acciones como: Ser obligada/o a tener penetración, tocamientos, mostrar o exhibir su cuerpo para estimulación sexual del agresor, observe actos sexuales como estimulación sexual del victimario, ser obligada/o a la masturbación, ser obligada/o a participar en actos de pornografía. En esta violencia sexual, el agresor realiza acciones de violencia sexual sin el consentimiento de la víctima.

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 15 de 32

La violación, es una forma de violencia sexual en la que el agresor, conocido o desconocido (incluida la pareja sexo afectiva), utiliza la violencia física, la fuerza o la amenaza de usarla para hacerle daño a su integridad física o psicológica, o a la de un familiar, que se da con penetración. La penetración puede darse por vía vaginal, anal u oral con el pene, u otra parte del cuerpo o un objeto. Cuando se presenta penetración u acto sexual con menor de 14 años o persona que no cuenta con capacidad de gestionar su sexualidad, se reconoce como víctima de violencia sexual por violación.

**Violencia Psicológica:** en esta el victimario o agresor violenta a su víctima, a través de acciones o actitudes de negligencia, abandono, descuido, humillación, indiferencia, amenazas, u otras, que afectan la estabilidad emocional, psicológica y la salud mental de la mujer.

**Violencia económica:** Esta forma de violencia tiene como objetivo afectar económicamente la autonomía y libertad de la mujer a través del uso, condicionamiento o restricción económica. De esta manera, el agresor controla, limita o vulnera el acceso al dinero, los gastos y los ingresos. También se presenta al negar el acceso o desarrollo laboral.


**Violencia patrimonial:** En esta violencia se hace control sobre los bienes patrimoniales de la mujer, afectando la autonomía económica y la dimensión emocional de la víctima, afectando su desarrollo personal. Parte de esta forma de violencia está en la destrucción y retención de bienes, inmuebles, objetos, documentos personales, entre otros.

**Violencia simbólica/cultural:** Es la violencia que persiste en el tiempo, que perpetua imaginarios, roles y estereotipo, así como las violencias frente a las mujeres a partir del uso de las artes, los productos culturales, la religión, la educación y otras.

**Violencia Femicida:** Es la más alta expresión de la violencia de género contra las mujeres. Esta en la mayoría de las ocasiones es el resultante tras una serie de violaciones de sus derechos y violencias vividas.

Las **violencias en la comunidad** hacen referencia a aquellos actos de daño, discriminación, denigración, exclusión, entre otros, hacia las mujeres, por razones de género, 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.

La **violencia en espacios laborales**, son las violencias por razones de sexo y género que se presentan en el ámbito laboral en contra de las mujeres. Dichas violencias se expresan como acciones u omisiones, en hechos únicos o sistemáticos que afectan el desarrollo

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 16 de 32

laboral de las mujeres. 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. Igualmente, el victimario o agresor puede presentar el mismo grado jerárquico de la víctima, pero utiliza formas de presión para que continúe en el ciclo de violencia. Una de las formas de violencia que más se presenta en los espacios laborales es el acoso sexual.

En los últimos años, ha cobrado fuerza los medios en los cuales se presenta la violencia de género, de esta manera, **las violencias en medios o entornos digitales**, se identifica como las violencias en contra de las mujeres que se materializan a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, cuando se exponen, distribuyen, difunden, comercializan, intercambian, comparten u ofertan 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 que 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.

La **violencia institucional** son aquellas violencias en donde las mujeres viven maltrato, discriminación, negligencia 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.

#### 4. DESARROLLO


El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyen alguno de los siguientes actos de discriminación o conductas asociadas a las violencias de género:

##### 4.1 Actos de Discriminación

Esta clase de delitos se puede clasificar de acuerdo a 5 tipos los cuales son:


- 1) Por motivos raciales, étnicos y de origen nacional
- 2) Por religión y creencias ideológicas
- 3) Por sexo, género y orientación sexual,
- 4) Por discapacidad u otras condiciones personales (edad)
- 5) Por motivos raciales, étnicos y de origen nacional;



 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 17 de 32

## 4.2 Conductas Asociadas a la Violencias Basadas en Género

- 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 consentida.
- 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.
- 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 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 o de su orientación sexual.

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 18 de 32

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo 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 u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Denegar a causa del sexo 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 u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo 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 u orientación sexual.

A continuación, se establecen los derechos que se deben garantizar a las partes involucradas:


#### **4.3 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.

#### **4.4 Derechos de las Víctimas**

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas 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, 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.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 19 de 32

- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, enfoques diferenciales y de género.
- De resultar necesario, se analizará el traslado del área de trabajo o lugar de trabajo para las y los servidores públicos de acuerdo con el procedimiento situaciones administrativas de la Dirección de Gestión Humana.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- 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”.


#### **4.5 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:

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

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 o discapacidad y demás razones de discriminación, cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos:

#### **4.6 Prevención de las Violencias y Discriminaciones**

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 20 de 32


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

▪ **Creación del Comité Institucional para el Abordaje de Violencias basadas en Género y Discriminación, el cual tendrá las siguientes funciones:**

- 1) Liderar la estrategia institucional de promoción, difusión y conocimiento del protocolo.
- 2) Recomendar a las dependencias que corresponda, las acciones necesarias a emprender para el restablecimiento de derechos de las personas afectadas.
- 3) Implementar mecanismos para promover que los servidores y las servidoras públicas 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, y/o discriminaciones prohibidas por la ley, salvo las excepciones de ley.
- 4) Requerir a la Oficina de Control Interno Disciplinario 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.
- 5) Llevar registro y estadísticas de las quejas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminaciones comunicadas por la Oficina de Control Interno Disciplinario y generar los informes pertinentes a los que haya lugar para el cumplimiento del protocolo y funcionamiento de este Comité.
- 6) 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.
- 7) 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.

En consecuencia; adelantará las acciones de promoción de derechos y prevención a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, contractual y pedagógico del ICBF, a través de las siguientes acciones:

- Articular con la Oficina Asesora de Comunicaciones la realización de campañas de comunicación y sensibilización para prevención de los diferentes tipos de violencias basadas en género y/o tipos de discriminación, en concordancia este protocolo; con el objetivo de garantizar una cultura institucional de cero tolerancia, y erradicar así los estereotipos y prejuicios que perpetúan las desigualdades, dirigidas a todas las servidoras


 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 21 de 32

y servidores públicos, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

- 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 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 las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
  - ✓ 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 y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
  - ✓ Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
  - ✓ Consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
  - ✓ 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.

### **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 realizará la gestión correspondiente para capacitar las servidoras y los servidores públicos en enfoque de género y diferencial. Asimismo, 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.
- 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

 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 22 de 32


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, 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:
  - ✓ 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.

#### **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 siguiente 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:

Las partes se comprometen a asumir un buen trato para con los demás colaboradores internos y externos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, y a actuar con responsabilidad, eficiencia y transparencia, dejando constancia de su compromiso para brindar un trato respetuoso buscando generar ambientes de trabajo amables, cordiales y respetuosos que escapen a cualquier forma de discriminación y/o forma de violencia, tales como violencias basadas en género, actos de racismo o discriminación, y se comprometen a cumplir a cabalidad con el protocolo de la entidad 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, e identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación que puedan presentarse en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF, en el ámbito laboral y contractual del sector público.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 23 de 32

Lo anterior, en el marco de la Directiva Presidencial 001 de 2023 y las demás normas que la complementen.


### **Dirección de Planeación**

Incluir en las sesiones ordinarias del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los asuntos de la agenda de género y no discriminación, que permitan establecer herramientas prácticas para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas y misionales de las entidades, y tomar acciones concretas para erradicar los estereotipos, violencias y discriminaciones de los que trata este protocolo, en articulación con el Comité Institucional para el Abordaje de Violencias basadas en Género y Discriminación.

#### **4.7 Ruta Interna de Atención**

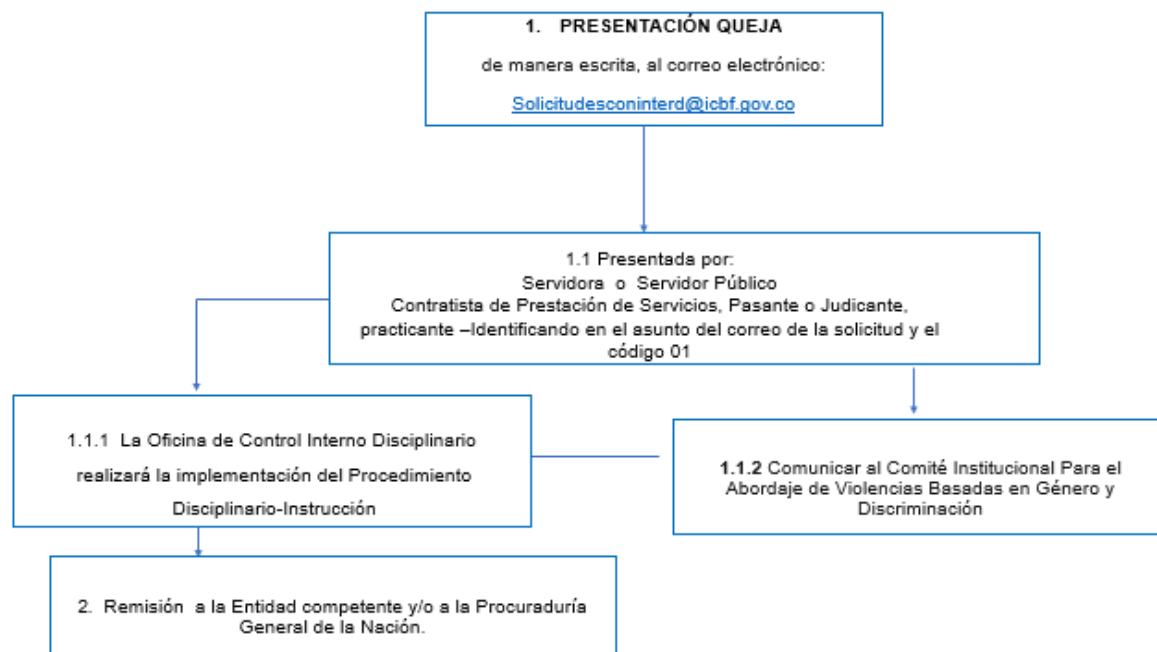
La ruta para prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral al interior del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF a nivel nacional, se dará a través de La Oficina de Control Interno Disciplinario.

A continuación, se presenta el esquema de la ruta de atención integral:

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 24 de 32

### RUTA DE ATENCIÓN

Víctimas de todas las formas basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, pedagógico.



Nota. Este Protocolo se publicará en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet.

#### 4.7.1 Presentación de la Queja


La persona que se haya visto afectada por conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, contractual o pedagógico, deberá presentar su queja de manera escrita, ante la Oficina de Control Interno de Disciplinario o al correo electrónico Solicitudesconinterd@icbf.gov.co.

#### Presentada por

La servidora o servidor público, contratista de prestación de servicios, pasante o judicante, practicante, podrá presentar su queja, la cual deberá contener la siguiente información:

- Identificación con el código 01 y el asunto



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 25 de 32


- 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
- Pruebas que se acompañan a la actuación
- Firma y dirección de notificación

#### 4.7.2 Implementación del Procedimiento Proceso Disciplinario-Instrucción

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; ejercerá la acción disciplinaria sin perjuicio del poder preferente otorgado a la Procuraduría General de la Nación, y para ello adelantará el proceso disciplinario en contra de los servidores y exservidores públicos de ICBF, que incurra en cualquiera de las conductas que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

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 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”*.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 26 de 32


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 credibilidad, 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 garantizará 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.

### **Comunicar al Comité Institucional para el Abordaje de Violencias basadas en Género y Discriminación**

- La Oficina de Control Interno Disciplinario informará bimensualmente 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 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 el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe a la Procuraduría 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.

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 27 de 32

- 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.

### **Contratista, Pasante, Judicante, o Practicante**

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 a la a la autoridad competente y/o ante la Procuraduría General de la Nación según corresponda.

### **Remisión por Competencia.**


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.

### **4.8 Rutas de Atención Externas**

En el evento en que la presunta víctima 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:

#### **Denuncia**

<b>CANAL</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>DATOS DE CONTACTO</b>
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.


	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> 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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	PT2.DE	27/11/2023
		Versión 1	Página 28 de 32

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

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Departamento Administrativo de la Función Pública, Código de Integridad, Valores del Servicio Público, 2019.
- 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. 14.  
[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/PREVENCIO%CC%81N%20ATENCIO%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL\\_UNFPA--V2.pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/PREVENCIO%CC%81N%20ATENCIO%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf).
- 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.

## Marco normativo:


 BIENESTAR FAMILIAR	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 29 de 32

### 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.
- 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.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 30 de 32


- 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)".
- 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.

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 31 de 32

- 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.

### 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”
- 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

 <b>BIENESTAR FAMILIAR</b>	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	PT2.DE	27/11/2023
	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, pedagógico y contractual en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF	Versión 1	Página 32 de 32

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) entendiéndola 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.*

## 6. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
N/A	N/A	N/A