



VICEMINISTERIO DE LAS MUJERES

**GRUPO INTERNO GOBERNANZA DE GÉNERO
2026**

OBJETIVO

Construyamos entre todes
un organismo sin violencias
laborales ni de género.



Promover ambientes laborales libres de violencias basada en género y discriminaciones

Construcción de Protocolos para para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.



¿COMO?

Partir de un marco normativo y organizacional
ABC - protocolo

Los protocolos deben ser el resultado de una construcción colectiva, donde se evidencie la participación de las mujeres, comunidad LGBTIQ+ y las poblaciones históricamente discriminadas.

Construcción colectiva

Reconocer en qué consisten las violencias basadas en género y discriminaciones como delitos que vulneran derechos humanos, que no son conciliables ni negociables.

Analizar el clima organizacional en términos de riesgos laborales en casos de violencias basada en género y discriminaciones. Por medio de las encuestas y diagnósticos que realiza la Entidad.

Quién lidera la construcción

Oficinas de alto nivel directivo que tenga la competencia directa para promover políticas institucionales- Secretaria General y de Talento Humano.

Promover Equipos con criterios de formación en enfoque de Género y DHH, VGB y Rutas de Atención.



ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER UN PROTOCOLO DE VBG



COMPONENTE	ELEMENTOS QUE DEBE INCLUIR	CONTENIDO CLAVE (SEGÚN ANEXO – DIRECTIVA)	PROPÓSITO
Marco normativo	Normativa nacional e internacional	Constitución, CEDAW, Belém do Pará, Convenio 190 OIT, Ley 1257, Ley 1952, Ley 2365, circulares de procuraduría entre otras	Dar sustento jurídico y obligatorio al protocolo
Objetivos	General y específicos	Promover entornos libres de violencias, orientar rutas y transformar cultura institucional	Definir alcance estratégico del protocolo
Alcance y ámbito	Sujetos y escenarios	Aplica a funcionarios, contratistas, pasantes, espacios físicos, virtuales y desplazamientos	Garantizar cobertura total del entorno laboral
Tipos de violencias y tipos de discriminación	Clasificación de violencias	definiciones de violencias basadas en género, por prejuicios, racistas, vicaria, xenofóbica, para así posteriormente definir los tipos de violencia: acoso laboral, violencia contra las mujeres, acoso sexual, acoso sexual laboral, ciberviolencia o violencia digital, feminicidio y transfeminicidio.	Reconocer todas las formas de violencia y discriminación
Enfoques	Enfoques diferenciales	Género, interseccional, étnico, discapacidad, curso de vida	Garantizar atención diferenciada
Principios	Principios rectores	Confidencialidad, dignidad, no revictimización, debida diligencia, debido proceso.	Orientar toda la actuación institucional
Derechos de las partes	Derechos de víctimas y denunciados	Protección laboral, acompañamiento psicosocial, defensa, debido proceso	Garantizar debido proceso y enfoque de derechos

ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER UN PROTOCOLO DE VBG



COMPONENTE	ELEMENTOS QUE DEBE INCLUIR	CONTENIDO CLAVE	PROPÓSITO
Prevención	Estrategias institucionales	Capacitación obligatoria, campañas, difusión de rutas, formación en enfoque de género	Evitar la ocurrencia de violencias
Sistemas de información	Registro y seguimiento	Sistema confidencial de casos, indicadores, evaluación periódica, manejo de formatos y registro de casos	manejo y registro de información – balance – indicadores
Medidas de protección	Acciones inmediatas	Separación de partes, cambio de lugar de trabajo, acompañamiento, protección del buen nombre	Proteger a la víctima (máx. 72 horas)
Rutas de atención	Procedimientos claros	Canales de denuncia, ruta interna, ruta externa, atención disciplinaria	Garantizar respuesta efectiva
Responsabilidades	Roles institucionales	Deber de activar rutas, especialmente de jefes, directivos, directivas y supervisores	Asegurar funcionamiento del protocolo

ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER UN PROTOCOLO DE VBG



COMPONENTE	ELEMENTOS QUE DEBE INCLUIR	CONTENIDO CLAVE	PROPÓSITO
Atención integral	Acciones durante el proceso	Acompañamiento psicosocial, orientación jurídica, información permanente	Garantizar atención digna e integral, grupo o equipo con el enfoque y manejo.
Reparación	Medidas integrales	Reconocimiento del daño, restablecimiento de condiciones, acuerdos con la víctima	Restituir derechos
Garantías de no repetición	Medidas estructurales	Ajustes institucionales, sanciones, transformación cultural, seguimiento a patrones	Evitar que se repitan las violencias
Evaluación y mejora	Seguimiento del protocolo	Encuestas, indicadores, revisión periódica (mínimo 2 veces al año)	Asegurar efectividad
Articulación institucional	Coordinación interna y externa	Relación con entidades judiciales, disciplinarias y de salud	Garantizar integralidad

CONDUCTAS VBG Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL

Tipo de conducta	Descripción	Ejemplos en el ámbito laboral	Marco normativo relacionado
Acoso sexual laboral	Conductas de naturaleza sexual no deseadas que afectan la dignidad de la persona o generan un ambiente laboral hostil.	Comentarios sexuales, insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, contacto físico no consentido, condicionamiento laboral a favores sexuales.	Ley 2365 de 2024, Ley 1257 de 2008, Convenio 190 OIT
Discriminación por razón de género	Trato desigual o desfavorable basado en el sexo, género, identidad de género u orientación sexual.	No contratar o ascender a una mujer por embarazo, excluir personas LGBTIQ+, pagar salarios inferiores por el mismo trabajo.	Constitución art. 13 y 43, Convenio 111 OIT, Ley 1257 de 2008
Violencia psicológica o simbólica	Acciones que buscan desvalorizar, intimidar o menospreciar a una persona por razones de género.	Comentarios sexistas, ridiculizar capacidades de las mujeres, cuestionar liderazgo femenino.	Ley 1257 de 2008, Convenio 190 OIT
Hostigamiento o acoso laboral con motivación de género	Conductas reiteradas dirigidas a afectar la estabilidad laboral o dignidad de una persona por razones de género.	Sobrecargar de trabajo a una mujer embarazada, aislar a una persona por su identidad de género.	Ley 1010 de 2006, Convenio 190 OIT
Violencia económica o laboral	Limitación del acceso a oportunidades laborales o condiciones justas por razones de género.	Negar ascensos, restringir acceso a capacitación o asignar salarios desiguales.	CEDAW, Constitución, Convenio 111 OIT
Violencia institucional	Falta de respuesta adecuada de las instituciones frente a denuncias de violencia o discriminación.	Ignorar denuncias de acoso sexual, revictimizar a la víctima o no activar rutas de atención.	Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024
Represalias por denunciar	Acciones contra una persona por reportar violencia o discriminación.	Despido, traslado injustificado, evaluaciones negativas tras una denuncia.	Ley 2365 de 2024, Convenio 190 OIT



Igualdad

MEDIDAS

Medidas de Prevención

Busca reconocer los riesgos que generan las violencias basadas en género y discriminaciones, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

Las entidades deberán desarrollar acciones formativas periódicas al menos, a través de jornadas, campañas de sensibilización, dirigidas a las personas que laboran en entidades públicas sin importar su tipo de vinculación.

Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y formas de violencia contra las mujeres

Difundir y sensibilizar sobre leyes, convenios, tratados, acuerdos nacionales e internacionales

Incluir cláusulas contractuales a servidores públicos y contratistas

Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas y denuncias

Formar y capacitar a todas las personas involucradas con la entidad, principalmente a las personas que hacen parte de Talento Humano

Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres

Publicar en un lugar visible de la entidad y en su página web la ruta de atención integral contenida en el protocolo

Establecer un sistema de información confidencial para los casos

Evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año



Igualdad

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo

Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento

Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima

Ofrecer un cambio temporal de dependencia de la víctima

Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima

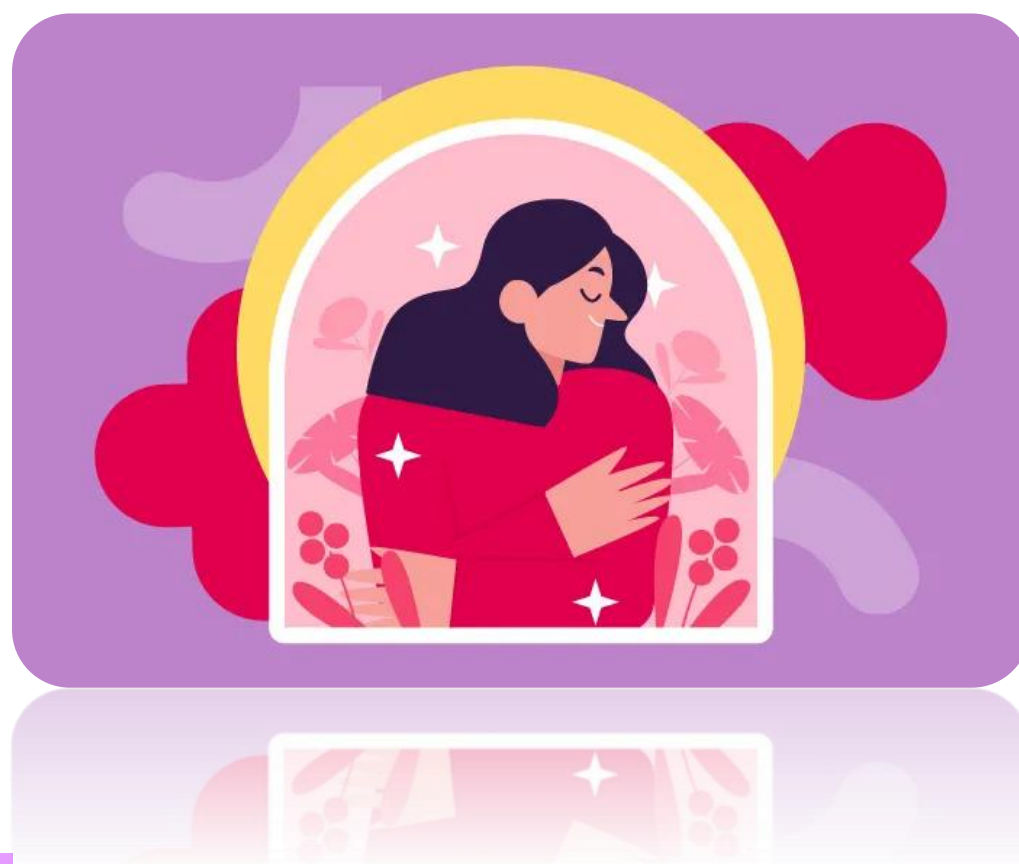
Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas

Asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico

Las medidas de protección no pueden desmejorar la situación o condición laboral de la víctima

Las medidas de protección deben adoptarse en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia

RUTAS DE ATENCIÓN



MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN



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

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

La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.”

ASISTENCIA TÉCNICA VICEMINISTERIO DE LAS MUJERES SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DIRECTIVA PRESIDENCIAL 001-2023:

1. Primer encuentro para revisar avances, necesidades técnicas profesionales y problemáticas para la implementación.
2. Construcción de un plan de trabajo con compromisos y tiempos.
3. Revisión final de los documentos, campañas, lineamientos, generados por la Entidad.
4. Implementación de herramienta de seguimiento (formulario) y de valoración de asistencia técnica (formulario)
5. Datos: correo: hvillarreal@minigualdad.gov.co – gprodriguez@minigualdad.gov.co

Profesional encargada: Herlinda Villarreal González – Gina Paola Rodríguez Riaño

Directiva 01 de 2023 Presidencia de la Republica

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DIRECTIVA PRESIDENCIAL 01 DE 2023

PARA: MINISTROS Y MINISTRAS, DIRECTORES Y DIRECTORAS DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS Y REPRESENTANTES LEGALES DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL.

DE: PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

ASUNTO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO y/o DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD, Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO; Y LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

FECHA: MARZO 8 DE 2023

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.

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, para lo cual establece una serie de actividades que incluyen la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para servidores públicos.

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación, el programa de gobierno "Colombia Potencia Mundial de la Vida" 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 de la función pública 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, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública, se elaboró el modelo de "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público".

Acorde con lo anterior, se imparten las siguientes directrices:

Implementar estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en las diferentes instancias de la administración pública teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.



Igualdad

