 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small></p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 1 de 36



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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER




 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 2 de 36

Tabla de contenido

1. Objetivo	4
2. Alcance	4
3. Definiciones y/o glosario (Obligatorio)	5
4. Responsables o líder de proceso.....	9
5. Condiciones generales.....	10
5.1 Enfoques diferenciales y principios	10
5.1.1 Enfoques diferenciales	10
5.1.2 Principios	12
5.2 Derechos de las partes involucradas	14
5.2.1 Derechos de las víctimas	14
5.2.2 Derechos de las mujeres víctimas	15
5.2.3 Derechos del sujeto activo	16
5.3 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar	17
5.4 Actos de Discriminación	18
6. Desarrollo documento	19
6.1 Prevención de las violencias y discriminaciones	19
6.1.1 Medidas de prevención	20
6.1.2 Sistemas de Información	21
6.2 Medidas de Protección	21
6.3 Rutas de atención a las víctimas	22
6.3.1 Disposiciones generales para las rutas de atención	22
6.3.1.1 Rutas de atención	22

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 3 de 36

6.3.1.2 Deber de la Dirección de Talento Humano	23
6.3.1.3 Continuidad de la ruta de prevención	23
6.3.2 Rutas externas de atención	24
6.3.2.1 Rutas de atención externas	24
6.3.2.2 Deber de denunciar de los servidores públicos.....	24
6.3.3 Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la Secretaria Distrital de la Mujer	24
6.3.3.1 Órgano competente de control interno disciplinario	25
6.3.3.2 Reglas del procedimiento	25
6.3.3.3 Recepción de la queja y análisis de las pruebas	25
6.3.3.4 Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna	26
6.3.3.5 Clasificación de faltas	27
6.3.3.5.1 Gravísimas	27
6.3.3.5.2 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria	28
6.3.4 Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.	30
6.3.4.1 Traslado a la autoridad competente.	30
6.3.4.2 Medidas administrativas para la no repetición.....	30
6.3.4.3 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.	30
6.4 Ruta Distrital para la acción penal	31
6.5.1 Objeto de la protección constitucional	33
6.5.2 Sujetos	34
6.5.3 Institucionalidad y procedimiento	34
6.5.4 Mecanismos de protección a la víctima	34
6.5.5 Antecedente Jurisprudencial	34

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO		Código: GTH-PRO-1
			Fecha: 05/09/2025
			Versión:1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Página 4 de 36

1. Objetivo


Dar lineamientos al interior de la Secretaria Distrital de la Mujer que permitan 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 racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

Para la Secretaria Distrital de la Mujer es de vital importancia la elaboración y difusión del presente protocolo, no sólo para cumplir con la legislación vigente contra 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, sino que, busca visibilizar y fortalecer la prevención en la temática y contribuir a que la comunidad de la Secretaría, siga teniendo espacios igualitarios e inclusivos que garanticen el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.

2. Alcance

El presente protocolo aplica a las servidoras y servidores públicos, contratistas, pasantes, y demás colaboradores de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales;

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 5 de 36

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


Serán igualmente destinatarias y destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:

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

3. Definiciones y/o glosario

1. *Acoso laboral en razón de género*: Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

2. *Violencia sexual*: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 6 de 36


obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

3. *Acoso sexual*: Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (Ley 2365/2024).

4. *Violencia física*: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

5. *Violencia psicológica*: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.

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


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO		Código: GTH-PRO-1
			Fecha: 05/09/2025
			Versión:1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Página 7 de 36

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

8. *Feminicidio*: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;
- b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;
- c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;
- d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;
- e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;
- f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO		Código: GTH-PRO-1
			Fecha: 05/09/2025
			Versión:1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Página 8 de 36


9. *Derechos Humanos:* Los derechos humanos pueden entenderse como los atributos de dignidad que tienen todas las personas, colectividades y pueblos y que deben ser respetados y garantizados por los Estados. Las características que los definen es que ellos son universales, inherentes, inalienables, incondicionados, esenciales, indivisibles, interdependientes, intangibles, imprescriptibles, e inviolables.

10. *Discriminación:* Es todo acto donde se excluya o vulnere a una persona por motivos de edad; nacimiento; situación civil, familiar o de cuidador; color; ascendencia, incluida la casta; discapacidad; posición económica; origen étnico; expresión de género; identidad de género; predisposición genética o de otro tipo a alguna enfermedad; estado de salud; origen indígena; idioma; estado civil; maternidad o paternidad; condición de migrante; condición de minoría; origen nacional; nacionalidad; lugar de residencia; opinión política o de otra índole, incluidas la condición de defensor de los derechos humanos, la afiliación a sindicatos o la afiliación política o aficiones; embarazo; patrimonio; raza; condición de refugiado o asilado; religión o creencias; sexo y género; características sexuales; orientación sexual; origen social; situación social; o cualquier otra condición.(Protección de los derechos de las minorías) Naciones Unidas 2024.

11. *Estado Social de Derecho:* Principio constitucional establecido en el preámbulo de la Constitución que establece que el Estado colombiano se funda en el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas.

12. *Dignidad:* Según la Corte Constitucional en su sentencia T-881 de 2002, la dignidad Humana es un valor fundante del ordenamiento jurídico y del Estado Colombiano, es un principio constitucional y un derecho fundamental que protege la autonomía individual (vivir como quiera), exige unas condiciones materiales de existencia (vivir bien), y proclama la intangibilidad de los bienes no patrimoniales (vivir sin humillaciones).

13. *Vulneraciones de derechos humanos:* Todas las transgresiones que amenacen o lesionen la dignidad humana son denominadas vulneraciones de los Derechos Humanos, son igual de graves y de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 9 de 36

condenables, independientemente del marco normativo que exija su respeto o consagre su garantía. Es el Estado el principal responsable del acceso y garantía de todas las personas a estos Derechos.


14. Indubio PRO-OPERARIO: Conforme a las Sentencias de Unificación SU 221 de 2024 y la SU-027 de 2021 Corte Constitucional de Colombia, este principio está en consonancia con el Art 53 de la Carta Política y el Art 21 del CST, que consiste en la aplicación del principio de favorabilidad en favor de la población trabajadora, no solamente en materia normativa sino en valoración probatoria en aras de la situación de debilidad manifiesta respecto de quienes son la parte empleadora.

15. Acoso Sexual en el Entorno del Trabajo: Según la ley 2365 de 2024 es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y educativo.

16. Racismo en el entorno laboral: Se refiere a la discriminación en el ámbito laboral basada en la raza, el color de piel, el origen étnico o la nacionalidad de una persona. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, afectando las oportunidades de contratación, ascenso, trato y condiciones laborales. Es importante reconocer que el racismo laboral no solo perjudica a los individuos afectados, sino que también puede afectar negativamente la reputación de la empresa y el clima laboral general.

4. Responsables o líder de proceso

La Dirección de Talento Humano será responsable de la implementación del Protocolo.

	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 10 de 36

5. Condiciones generales


5.1 Enfoques Diferenciales y principios:

5.1.1 Enfoques Diferenciales:

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

- a. Enfoque diferencial. Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015: “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”.


Así mismo en la Sentencia T 233 del 2023, se reseña la necesidad de abordar diversos casos con un enfoque diferencial, como ocurre, por ejemplo, en los expedientes en los que se plantean problemas jurídicos que involucran personas en condición de discapacidad, víctimas del conflicto armado o defensores de derechos humanos, así como los que exigen un enfoque étnico o de género. Recientemente, mediante la Sentencia T-064 de 2023 se reiteró la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO		Código: GTH-PRO-1
			Fecha: 05/09/2025
			Versión:1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Página 11 de 36

relevancia de este tipo de enfoques para satisfacer las exigencias del derecho de acceso a la administración de justicia frente a poblaciones históricamente discriminadas.


En consonancia con lo anterior, la Sala de Revisión de la Corte en considera pertinente reiterar el deber que tienen los jueces de aplicar la presunción de discriminación establecida en la jurisprudencia de esta Corporación. Ello por cuanto, no se desconocen las dificultades probatorias que tienen las víctimas de demostrar la ocurrencia de un acto de discriminación, en una sociedad en la que (i) se continúa normalizando los estereotipos de discriminación en contra de personas con identidad de género diversa, (ii) la discriminación puede llevarse a cabo mediante prácticas sociales aceptadas, como los chistes, comentarios “jocosos” o acciones “de bajo impacto”; y (iii) desconoce el impacto que los actos de discriminación tienen en el derecho a la identidad de género de las personas trans. Así, lo que ha sido considerado como chistes, anormalidades, incluso opiniones o acciones justificadas, deben ser analizadas con el propósito de determinar si tienen el alcance de vulnerar la dignidad humana de una persona que ha optado por expresar su identidad de género conforme con su propia autopercepción.

- b. Enfoque de género. Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020: “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”.
- c. Enfoque de discapacidad. Según el DANE el enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta 6 Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera 7 Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 12 de 36

pública y se dictan disposiciones para su implementación” 16 población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.


- d. Enfoque étnico con perspectiva interracial. El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”.
- e. Enfoque interseccional: Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020: Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- f. Enfoque de curso de vida: Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 13 de 36

5.1.2 Principios.

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- a. Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad.
- b. Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- c. Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d. Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- e. Dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- f. Debido proceso: Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- g. Debida diligencia: La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- h. No discriminación: Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 14 de 36


- i. Principio de no revictimización: Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- j. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- k. Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- l. 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”.
- m. Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

5.2 Derechos de las partes involucradas:

5.2.1. Derechos de las víctimas.

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

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 15 de 36

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

5.2.2 Derechos de las mujeres víctimas:

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

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 16 de 36


salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;

- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
- l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

5.2.3. Derechos del sujeto activo.

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

- a. Imparcialidad de las autoridades competentes.
- b. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- c. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 17 de 36

- d. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- e. 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;
- f. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- g. Derecho a la presunción de inocencia
- h. Imparcialidad

5.3 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 18 de 36


- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual; i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- i. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- j. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- k. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- l. 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.
- m. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

5.4 Actos de discriminación.

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

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

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás;

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO		Código: GTH-PRO-1
			Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Versión:1
			Página 19 de 36

(iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros. Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P María Victoria Calle Correa”.

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


2. Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.

3. Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

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

6. Desarrollo documento

6.1 Prevención de las violencias y discriminaciones:


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 20 de 36

6.1.1 Medidas de prevención:

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

Para ello, la entidad, con apoyo y asesoría de la ARL, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos y talento humano, deberán desarrollar acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en las entidades públicas sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
- Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican 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;

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 21 de 36


- e. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias;
- f. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en la Entidad especialmente a las que hacen parte de la Dirección de Talento humano para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial,
- g. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
- h. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

6.1.2 Sistemas de Información

Establecer como sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual, el correo electrónico institucional violenciasgenero@sdmujer.gov.co.

Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento, teniendo en cuenta la información reportada al Sistema integrado de información de violencias de género-SIVIGE


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 22 de 36

6.2 Medidas de Protección:

La Dirección de Talento Humano una vez reciba la respectiva denuncia, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- 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 a 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;
- Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 23 de 36

6.3 Rutas de Atención a las víctimas:

6.3.1 Disposiciones generales para las rutas de atención

6.3.1.1 Rutas de atención

El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención:


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

6.3.1.2 Deber de la Dirección de Talento Humano.

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

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

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 24 de 36

6.3.1.3 Continuidad de la ruta de prevención.

La renuncia al empleo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

6.3.2 Rutas externas de atención.

6.3.2.1 Rutas de atención externas.


La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

6.3.2.2 Deber de denunciar de los servidores públicos.

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

6.3.3 Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer.

6.3.3.1 Órgano competente de control interno disciplinario.


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 25 de 36

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso que la Oficina de Control Interno Disciplinario no sea la competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente 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 Las entidades, en el marco de sus capacidades y recursos procurarán que en el equipo de la Oficina de Control Disciplinario Interno trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

6.3.3.2. Reglas de procedimiento.

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 26 de 36


6.3.3.3 Recepción de la queja y análisis de las pruebas.

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno o a través de los diferentes canales de atención dispuestos. El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

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

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 27 de 36

de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”.

6.3.3.5 Clasificación de las faltas.

A título enunciativo y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 28 de 36

prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.


6.3.3.5.1 Gravísimas.

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

a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.

b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO		Código: GTH-PRO-1
			Fecha: 05/09/2025
			Versión:1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		Página 29 de 36

d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

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

Al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas.
2. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 30 de 36

transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”

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

6.3.4.1 Traslado a la autoridad competente.


De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante la Oficina de Control Interno, el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

6.3.4.2 Medidas administrativas para la no repetición.

Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

6.3.4.3 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.

Los contratos de prestación de servicios de la SDMujer incluirán como obligación general el cumplimiento de las disposiciones del presente protocolo, razón por la que la entidad deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 31 de 36

facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.


6.4 Medidas de reparación y no repetición

6.4.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. 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.

6.5 Ruta Distrital para la acción penal

Las acciones penales están en cabeza del Estado, de tal manera que no se puede activar ninguna vía de arreglo directo o conciliación, se puede ofrecer herramientas y apoyo para facilitar el acceso a la justicia a las mujeres víctimas de las conductas basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual y puedan realizar la respectiva denuncia en la Fiscalía General de la Nación. Esta entidad dispone a nivel nacional y distrital espacios propios y espacios en escenarios que mediante convenios interadministrativos con entidades del orden distrital prestan la atención y recepción de denuncias, en estos escenarios la Secretaría Distrital de la Mujer para la prestación de los servicios interdisciplinarios e integrales de la Estrategia Justicia de Género dirigidos a las mujeres víctimas de violencias en el D.C., se articula mediante el convenio interadministrativo para abordar los casos de Violencia Basada en Género en el marco de los actos urgentes y entregar

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Fecha: 05/09/2025
		Versión:1
		Página 32 de 36

de manera gratuita el servicios de orientación jurídica, asesoría jurídica y representación jurídica a las víctimas de todo tipo de violencias.


Desde este abordaje se garantiza que en las actuaciones que se realicen en el marco de la recepción de denuncias y desarrollo de la investigación deben ser libres de estereotipos de género, atendiendo al principio de no discriminación y doble discriminación.

Cuando la Fiscalía General de la Nación toma conocimiento de la existencia de un delito, debe comenzar obligatoriamente el proceso penal. La Fiscalía puede actuar de oficio, o bien tomar contacto con el caso a través de una denuncia o petición especial. De esta manera, toda persona natural (Empleada/o, Funcionaria/o, contratista y colaboradores), tiene la potestad de acceder y formular las denuncias de esas conductas constitutivas de violencias basadas en género y acoso sexual en el ámbito laboral en las que se incurrió contra ellas.

La denuncia penal se puede interponer en los siguientes, espacios, medios digitales y canales de la Fiscalía General de la Nación.

En Bogotá se reciben las denuncias de manera presencial en la Fiscalía General de la Nación en los siguientes escenarios:


- CAF- Centro de atención inmediata: Dirección Calle 19 # 27-09
- Unidades de Reacción inmediata URI:
 - a. URI Paloquemao: Dirección Cra. 29 No. 67 18 A,- Horario 24 horas
 - b. URI Usaquén: Dirección Cra.32 No. 13 A-20- Horario 24 horas
 - c. URI Puente Aranda: Dirección Cra. 40 No. 10a-08, Horario 24 horas
 - d. URI Engativá: Dirección Cra 78 No. 77ª-62- Horario 24 horas
 - e. URI Kennedy: Dirección Cra 69ª No. 37-26- Horario 24 horas
 - f. URI Ciudad Bolívar: Dirección Cll. 54 sur No.16-03- Horario 24 horas
 - g. URI Campo Verde: Dirección Cll. 85 Sur No 94-35- Horario 24 horas
- Casas de Justicia:
 - a. Casa Justicia Usme: Calle 137 c sur # 13 – 51- Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
 - b. Casa Justicia Usaquén: Autonorte # 159A – 82- Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 33 de 36

- c. Casa Justicia San Cristóbal: Calle 31 c sur # 3-67 Este- Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm.
- d. Casa Justicia Barrios Unidos: Calle 68 # 53 – 34- Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- e. Casa Justicia Bosa Centro: Cr. 81D # 59 A-59 Sur- Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- f. Casa Justicia Bosa Campo Verde: Calle 85 sur # 94 -35 Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- g. Casa Justicia Chapinero: Calle 63 N. 9 – 76- Lunes a viernes 7:30 a. m. a 4:00 p. m
- h. Casa Justicia Ciudad Bolívar: Diagonal 62 sur # 20f – 20- Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- i. Casa Justicia Engativá: Transversal 113 B # 66 -54 Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- j. Casa Justicia Fontibón: Calle 17 # 98 - 71 Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- k. Casa Justicia Kennedy: Avenida Boyacá #36-57 sur Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- l. Casa Justicia Mártires: Cr. 21 # 14 -75 Lunes a viernes 7:30 a. m. a 4:00 p. m
- m. Casa Justicia Puente Aranda: Avenida primero de mayo #52b-04 Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- n. Casa Justicia Suba Ciudad Jardín: Cra. 59 # 131 A – 15 Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm
- o. Casa Justicia Suba La Campiña: Cll. 139 # 98A - 26 Lunes a viernes 7:30 am. a 4:00 pm

- Canal digital: Botón “Denuncia Fácil:
<https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario>
- Otros canales de denuncia Líneas telefónicas gratuitas: Marcando desde fijo 01 8000 9197 48 o desde celular 122.
- Ruta de la acción constitucional de tutela.

Como quiera que el protocolo entrega la ruta y acceso a las acciones disciplinarias en el marco de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, también consideramos que es oportuno que en la Secretaría Distrital de la Mujer, deje consignado en este documento la ruta de la acción constitucional de tutela, que fue concebida en el ordenamiento colombiano “para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” (art. 86 Constitución Política).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 34 de 36

6.5.1 Objeto de la protección constitucional

Por la naturaleza misma de los actos de acoso laboral, pueden ser múltiples los derechos fundamentales de las personas vulnerados y objeto del amparo constitucional, entre otros, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la integridad física y moral.

En ese orden, el objeto de la acción de tutela será obtener el amparo de los derechos fundamentales vulnerados y la impartición de una “orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo” (art. 86 Constitución Política).


6.5.2 Sujetos

La acción de tutela está contemplada para favorecer a todas las personas, por ese motivo, cuando quiera que existan actos de acoso laboral en contra de cualquier persona que preste sus servicios a la administración distrital, sin importar la naturaleza de su relación (empleado público o contratista o colaboradores), está habilitada para ejercer la acción de tutela.

6.5.3 Institucionalidad y procedimiento

Todos los jueces de la República son jueces constitucionales y, por ende, pueden conocer de las acciones de tutela. En cuanto a las reglas mediante las cuales se efectúa el reparto de este tipo de acciones, la tutela deberá ser dirigida al juez municipal, por cuanto el artículo 1, inciso 3 del Decreto 1382 de 200, así lo dispone.

La tutela deberá ser fallada dentro de los diez días siguientes a su recepción y en ella se darán las órdenes que correspondan para garantizar la efectividad de los derechos que se pide tutelar a través de una orden perentoria que deberá ser cumplida máximo en un término de cuarenta y ocho horas.


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 35 de 36

6.5.4 Mecanismos de protección a la víctima

Se ha regulado que desde “la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere (...). El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso”. (art. 7, Decreto 2591 de 1991).

6.5.5 Antecedente jurisprudencial

Mediante sentencia T 882 de 2006 01 la Corte Constitucional y Expediente: 3001-23-33-000-2023-00038-del Consejo de Estado se estableció que “cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas (...). Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral”.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTION TALENTO HUMANO	Código: GTH-PRO-1
		Fecha: 05/09/2025
	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 ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, RAZA, IDEOLOGÍA POLITICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Versión:1
		Página 36 de 36

Control de cambios

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Creación del documento

Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR	APROBADO POR	REVISADO POR	AVALADO POR
<ul style="list-style-type: none"> - Juliana Cortes Guerra - Claudia Marcela García Santos 	<ul style="list-style-type: none"> - Juliana Cortes Guerra - Claudia Marcela García Santos 	Diana Carolina Hernández	Yurieth Paola Rojas Mayorga
CARGO: <ul style="list-style-type: none"> - Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidad - Directora Talento Humano 	CARGO: <ul style="list-style-type: none"> - Subsecretaria de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidad - Directora Talento Humano 	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Jefa Oficina Asesora de Planeación