

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 2110 DE 2023****(30 JUN 2023)**

Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "*Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual*".

LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, y en particular la establecida en el Numeral 2 del artículo 6 del Decreto Ley 4108 de 2011 y en cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023

CONSIDERANDO:

Que según la Declaración Universal de Derechos Humanos toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 16 de 1972, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que, de acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 74 de 1968, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, proscribe la discriminación respecto de la garantía del ejercicio de los derechos que en ese conjunto de disposiciones se consagran.

Que de acuerdo con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 51 de 1981, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer – Convención de Belem Do Para aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 248 de 1995, define la violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Que según la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios Raciales todos los individuos y los grupos tienen derecho a ser diferentes, a considerarse y ser considerados como tales y que la diversidad de las formas de vida y el derecho a la diferencia no pueden en ningún caso servir de pretexto a los prejuicios raciales; no pueden legitimar ni en derecho ni de hecho ninguna práctica discriminatoria.

Que de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial la discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado contra la dignidad humana y debe condenarse como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Que en virtud de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 22 de 1981, los Estados Partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas.

Que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 1346 de 2009, tiene por objeto promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Que la Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, e insta a los Estados a prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

Que los Principios de Yogyakarta, oficializados por el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, son criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 22 de 1967, proscribiera todo tipo de discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Que el Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 54 de 1962, impone a los Estados la obligación de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Que según el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de "personas inválidas", aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 82 de 1988, los Estados deben considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Que las Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, establecen lineamientos para abordar casos de violencia sexual y acoso sexual en ámbitos laborales.

Que la Ley 1257 de 2008 adopta normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que la Ley 1010 de 2006 prevé medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Ley 1719 de 2014 adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.

Que la Ley 1761 de 2015 crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.

Que la Ley 1752 de 2015, tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, y demás razones de discriminación.

Que el Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, adoptó la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas a la que deben someterse las entidades nacionales.

Que la Directiva Presidencial 01 del 8 de marzo de 2023 otorgó un plazo no mayor a tres (3) meses contados a partir de su expedición para que las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional adopten, mediante un acto administrativo, un 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.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Objetivo general. La presente Resolución tiene por objeto adoptar, al interior del Ministerio del Trabajo, el Protocolo para prevenir, atender y tomar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género, o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Artículo 2. Objetivos específicos. El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- a. Guiar y establecer lineamientos para la acción de los órganos competentes de la entidad encargados de implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
- c. Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.
- d. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- e. Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminaciones de que trata este protocolo.

Artículo 3. Principios. Además de los consagrados en los tratados internacionales de protección de los derechos humanos, en la jurisprudencia constitucional y en las leyes nacionales que proscriben la violencia y discriminación este protocolo se sujeta a los siguientes principios:

Debida diligencia: Se refiere al deber que tienen las instancias del Ministerio del Trabajo que aplican las medidas adoptadas en este Protocolo de manera coordinada,

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

eficaz, oportuna, imparcial, exhaustiva garantizando la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales y procurar la salud en el trabajo así como su bienestar físico y psicosocial, en el marco de su responsabilidad en la prevención del acoso laboral, sexual, violencias de género, las discriminaciones en razón de raza, sexo, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, así como en la atención y protección de las personas afectadas.

No revictimización: Las y los trabajadores del Ministerio evitarán la revictimización de las personas afectadas. En consecuencia, se abstendrán de realizar acciones orientadas a desmotivar las denuncias; emitir opiniones o juicios de valor sobre los hechos de violencia; menospreciar o justificar los hechos relatados por la víctima; desestimar los riesgos; culpabilizar a la persona afectada; emitir juicios sobre la orientación sexual, identidad de género, la apariencia o la conducta sexual de la persona victimizada; obligar a la persona afectada a ser confrontada con el agresor, o encubrir los hechos, entre otros.

Corresponsabilidad: Las y los trabajadores del Ministerio del Trabajo de todos los niveles y formas de vinculación son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de quienes son sujetos del Protocolo, así como contribuir con sus acciones cotidianas para la eliminación del acoso laboral, sexual, las violencias basadas en género y las discriminaciones de las que trata esta Resolución.

Confidencialidad. La información y actuaciones realizadas 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 sean aplicables.

Artículo 4. Enfoques. Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

- a. **Enfoque diferencial.** "El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión.

Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas.

Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad".¹

¹ Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el “Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual”.

- b. **Enfoque de género.** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

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”².

- c. **Enfoque de discapacidad.** “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”³.

- d. **Enfoque étnico con perspectiva antirracial.** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos.

La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció 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”⁴.

El enfoque antirracista se orienta a la protección específica de las personas y pueblos afectados históricamente por los sistemas de opresión, exclusión y expulsión racista⁵.

- e. **Enfoque interseccional:** “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género

² 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 pública y se dictan disposiciones para su implementación”.

³ Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

⁴ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-losterritorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural>.

⁵ UNFPA, Diagnóstico local sobre prevención y atención de la violencia hacia mujeres del pueblo negro, afrodescendiente, palenquero y raizal en Colombia, 2021, pág. 13.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"⁶.

- f. **Enfoque de curso de vida:** "Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida.

Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior"⁷.

Artículo 5. Sujetos y ámbito de aplicación. El presente protocolo aplica a las y los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

- a. En todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando sean un lugar de trabajo.
- b. En los desplazamientos, comisiones de servicio, eventos o actividades institucionales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c. 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.
- d. En los trayectos de desplazamiento cuando haga uso de las rutas dispuestas por la entidad.
- e. En general, en todos los espacios institucionales que se generen con causa o con ocasión del trabajo.
- f. En los lugares en donde se toma el descanso, en donde se hace uso del servicio de la cafetería y en instalaciones sanitarias o de aseo.
- g. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Parágrafo. También serán destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:

- a. Las y los trabajadores del Ministerio del Trabajo incluyendo las personas que trabajan a través de mecanismos de tercerización laboral.
- b. Las y los pasantes, judicantes, practicantes.
- c. Las y los colaboradores que están vinculados contractualmente con otra entidad pero que apoyan la implementación de acciones del Ministerio del Trabajo.

⁶ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

⁷ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

d. La ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.

e. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

Artículo 6. Deber de abstención. Las personas sujetas a este protocolo deben abstenerse de ejecutar cualquier acto de violencia o discriminación a los que se refieren las disposiciones de la presente Resolución. En especial se abstendrán de realizar, entre otras, las siguientes:

Conductas asociadas a violencias basadas en género:

- 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 denigrantes u ofensivos, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, xenofóbicos, capacitistas, homolesbotransfóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- 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.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños, salas de lactancia, sala de descanso, salón de brigadas
- m. 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.
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.
- ñ. Cualquier otra acción que afecte la dignidad, la integridad y la igualdad de las personas amparadas por este protocolo, así como el pleno ejercicio de sus derechos.

Conductas asociadas a discriminación en el ámbito laboral:

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

- a. Hacer descalificaciones públicas, humillantes y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género, raciales y capacitistas.
- b. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.
- c. Deliberadamente impedir el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a las personas debido a su género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.
- d. Denegar a causa del género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad los permisos o licencias a las que tiene derecho la persona trabajadora.
- e. Aislar e incomunicar a la persona en el ámbito laboral debido a su género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.
- f. Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo basado en estereotipos de género, raza o capacitistas.
- g. Agredir físicamente a una persona por razón su género, orientación de sexo, identidad de género, raza o discapacidad.
- h. Restringir o tomar decisiones restrictivas respecto el acceso al empleo o a su continuidad en el mismo de una persona basado en estereotipos de género, raza o capacitistas.
- i. El trato notoriamente discriminatorio a alguien debido a su género, orientación sexual, identidad de género, raza o discapacidad.
- j. Cualquier otra acción que afecte la dignidad, la integridad y la igualdad de las personas amparadas por este protocolo, así como el pleno ejercicio de sus derechos.

Artículo 7. Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género. El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

- a. Violencia física: El riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, Artículo 3).
- b. Violencia psicológica: 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 (Ley 1257 de 2008, Artículo 3).
- c. Violencia sexual. Las consecuencias que provienen de la acción consistente en 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 (Ley 1257 de 2008, Artículo 3).

Incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

d. Violencia económica. 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 (Ley 1257 de 2008, Artículo 2).

e. Violencia patrimonial. Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o productos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer (Ley 1257 de 2008, Artículo 3).

f. Acoso sexual. Toda conducta realizada por una persona que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (Código Penal, artículo 210A).

De acuerdo con la Corte Suprema de Justicia "el acoso sexual se manifiesta en el marco de relaciones jerarquizadas histórica, social, cultural o institucionalmente. En ellas, quien detenta la posición superior respecto de quienes se encuentran en condiciones de subordinación o desigualdad abusa del poder que su rango, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica le confiere con el fin de obtener una satisfacción sexual, para sí o para otro, de una persona que no lo ha consentido o aceptado y, por ello, es acosada para doblegar su voluntad"⁸.

Según la misma corporación dicha intención (fin sexual) puede expresarse de diversas formas, tales como:

- El lenguaje.
- El sentido con el que son dichas las palabras.
- Gestos, miradas, ademanes.
- El contexto.
- El uso o costumbre socialmente conferido a determinadas imágenes o frases.

h. Acoso laboral en razón del género. El acoso laboral es entendido como 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 (Ley 1010 de 2006, Artículo 2).

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".

i. Femicidio. La acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser

⁸ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SP124-2023, Radicación No. 55149, Magistrado Ponente Gerson Chaverra Castro. Marzo 29 de 2023.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las circunstancias previstas por el legislador (Código Penal, Artículo 104 A).

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

Artículo 8. Actos de discriminación. El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por la legislación nacional o los tratados internacionales de derechos humanos:

a. Actos de discriminación. Acción que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (Código Penal, Artículo 134 A).

b. Hostigamiento por razones de discriminación: Cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad (Código Penal, Artículo 134B).

c. Discriminación contra la mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Ley 051 de 1981, Artículo 1).

d. Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Principios de Yogyakarta).

e. Discriminación racial. Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Ley 22 de 1981, Artículo 1).

g. Discriminación como acoso laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

Parágrafo. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

Artículo 9. 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, de acuerdo con la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo:

- 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.
- c. A que se dé credibilidad a su relato y a que sea escuchada y atendida 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 orientación y asistencia técnica legal, estabilización médica, atención psicosocial y direccionamiento a la instancia competente para tramitar la situación.
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos y enfoque diferencial de la entidad y/o de organizaciones aliadas.
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar en la modalidad de teletrabajo 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. Solicitar medidas con el fin de evitar el contacto permanente con la persona presunta agresora.
- k. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Artículo 10. Derechos de las mujeres víctimas. Las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a 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 (Corte Constitucional Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022). Adicionalmente a los derechos reconocidos en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008:

- 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.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

- 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 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.

Estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

Artículo 11. Derechos del sujeto activo. Además de los derechos legales y constitucionales, la persona o personas contra quienes se formula la queja tiene, entre otros, los siguientes derechos:

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

Artículo 12. Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación. Créase el Comité para el seguimiento a casos de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Artículo 13. Integración y activación del Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación. El comité estará conformado por una persona delegada de la Secretaría General, una persona delegada de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del grupo de víctimas, una persona delegada de la Oficina

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

de Control Disciplinario (con voz pero sin voto), una persona delegada de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y por una persona en representación del Comité de Convivencia Laboral de la territorial a la que pertenece la persona vulnerada y si este no está activo del Comité de Convivencia Laboral del nivel central. Las personas delegadas tendrán la sensibilidad y empatía para la atención de estos casos.

El Comité se activará cuando se presente alguna de las situaciones que se contemplan en este protocolo o cuando lo estime conveniente.

Parágrafo: La secretaría técnica del comité se realizará conjuntamente entre la persona delegada por la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo para tal fin y por una persona del equipo de género del Ministerio.

Artículo 14. Funciones del Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación. Este Comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Garantizar el cumplimiento de los derechos de las víctimas contemplados en el artículo 11 de esta Resolución y de los demás consagrados en las leyes nacionales o en tratados internacionales de protección de derechos humanos.
- b. Determinar si los casos denunciados cumplen los criterios para la atención por hechos de violencias o discriminación de que trata este protocolo.
- c. Remitir a la Oficina de Control Disciplinario las denuncias originadas en conductas objeto de investigación y sanción disciplinaria en los términos previstos por el Código General Disciplinario.
- d. Remitir al Comité de Convivencia Laboral correspondiente las quejas por hechos que no cumplen con las características de violencia y discriminación definidas en esta Resolución para su respectivo trámite.
- e. Recibir y dar trámite a las denuncias de casos para la atención integral, protección y garantía de derechos de las personas afectadas.
- f. Sesionar cada vez que se requiera con el fin de conocer, discutir y decidir la ruta a implementar derivada de la/s denuncia/s.
- g. Establecer un plan de acción y atención para cada caso.
- h. Definir e implementar la estrategia psicológica, jurídica y administrativa a ejecutarse respetando el debido proceso y garantizando la voluntariedad de la víctima y demás principios consagrados en la presente Resolución.
- i. Recomendar a las dependencias que correspondan las acciones necesarias a emprender para el restablecimiento de derechos de la persona o personas afectadas.
- j. Dar respuesta a la queja de conformidad con el trámite interno establecido en la ruta de atención.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

- k. Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones adoptadas en los casos que el Comité determine y junto con la persona o personas afectadas dar cierre al caso.
- l. Generar los informes pertinentes para alimentar el Sistema de Información de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 25 de esta Resolución.
- m. Recibir formación y capacitación sobre los asuntos de que trata este protocolo.

Artículo 15. 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, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

En consecuencia, el Ministerio del Trabajo, a través de la Subdirección de Gestión de Talento Humano en conjunto con las instancias directivas en el ámbito nacional y territorial y la dependencias respectivas, desarrollará, en la medida de lo posible con asistencia obligatoria, acciones formativas, psicoeducativas, jornadas y campañas de sensibilización dirigidas a todas las personas que hacen parte de la entidad sin importar su tipo de vinculación o contratación, que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- a. 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, identidad de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- b. Promover el cambio cultural tendiente a eliminar los imaginarios y prácticas cotidianas e institucionales que convalidan y reproducen la cultura patriarcal, machista, xenofóbica, homolesbotransfóbica, así como todas aquellas sustentan las violencias y actos de discriminación de las que trata este protocolo
- c. 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.
- d. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- e. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

género y/o discriminación por razón de discapacidad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, y nacionalidad entre otras.

- f. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- g. Formación y capacitación a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de la Oficina de Control Disciplinario, Talento Humano, el Comité de Seguimiento a Casos o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género, discapacidad, y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las acciones y medidas que se tomen en la entidad.
- h. Promoción de campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- i. Visibilización, publicación y conocimiento de la ruta de atención integral contenida en el protocolo en la página institucional del Ministerio y en los espacios en los que se garantice su máxima difusión.
- j. Información sobre la existencia de este protocolo, así como la notificación de su comprensión y compromiso de cumplimiento a toda persona sin importar su vinculación laboral o contractual.
- k. Identificación de posibles riesgos psicosociales producto de las violencias y actos de discriminación de que trata este protocolo.

Parágrafo 1. Los procesos de formación y/o sensibilización podrán contemplar conversatorios dirigidos a mujeres orientados al reconocimiento de las violencias contempladas en este protocolo; a romper el silencio como acción que empodera a quienes han sufrido las violencias en pro de promover la denuncia; y a identificar mecanismos para fortalecer el ejercicio de las autonomías de las mujeres.

Podrán dirigirse también a hombres y encaminarse al reconocimiento de la masculinidad imperante y sus privilegios; a promover masculinidades no hegemónicas y a generar conciencia y movilización en torno a la cultura de cero tolerancia a las violencias contra las mujeres contempladas en esta Resolución.

De igual forma, los procesos de formación y/o sensibilización se dirigirán a reconocer y visibilizar la discriminación en el ámbito laboral a la que pueden enfrentarse personas con orientación sexual e identidad de género diversas, afrocolombianos, raizales, indígenas e integrantes de la comunidad Rom, y personas con discapacidad contempladas en este protocolo.

Parágrafo 2. La Subdirección de Gestión de Talento Humano dispondrá del acompañamiento psicosocial a nivel nacional en presencialidad y/o virtualidad para las y los trabajadores que lo requieran en las situaciones previstas en este protocolo.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

Artículo 16. Cláusula adicional para contratistas. A partir de la entrada en vigencia de esta resolución, en los contratos de prestación de servicios suscritos por la entidad se incluirá la siguiente cláusula dentro del acápite de obligaciones generales:

"El (la) contratista se obliga a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y/o basada en género, discriminación étnica, por discapacidad o de cualquier otra índole en la ejecución de este contrato. Se obliga también a cumplir el Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual."

Parágrafo. Quienes ejerzan la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el Artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estarán sometidos (as) a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

Artículo 17. Medidas de protección. El Comité de seguimiento a casos, en el trámite de las denuncias, así como las dependencias que participen en la ruta de atención podrán, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles, tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar o sugerir medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Recomendar un cambio temporal de dependencia a la víctima o cambiar el lugar de trabajo a la persona presuntamente agresora según sea el caso.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- k. Brindar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- l. 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.
- m. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

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

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

Parágrafo 2. Las medidas de protección se deben adoptar dentro de las primeras dos semanas, o dentro de las 72 horas cuando el caso lo requiera debido a su gravedad, 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.

Artículo 18. Deberes de los superiores. Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de poner en conocimiento al Comité de Seguimiento a Casos de los casos de violencia o discriminación de los que trata este protocolo y activar las respectivas rutas. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar 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 constituye falta disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 26 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.

Artículo 19. Queja/denuncia de casos de violencia o discriminación. El Ministerio del Trabajo pone a disposición de las personas amparadas por este protocolo el botón de "Queja /denuncia de casos de violencia o discriminación" ubicado en la página web: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>.

La queja también podrá presentarse de forma presencial o virtual ante la Subdirección de Gestión del talento Humano.

Artículo 20. Rutas de atención. A través del botón de que trata el artículo anterior podrá activarse cualquiera de las siguientes rutas:

a. Ruta externa: El Ministerio, a través de la Subdirección de Gestión de Talento Humano brindará, el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar, según el caso, para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes en materia penal, 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.

b. Ruta de atención interna por queja contra servidores públicos del Ministerio del Trabajo. La ruta se activa con la presentación de la queja contra servidores públicos del Ministerio del Trabajo a través del botón dispuesto en la página web de la entidad para este fin.

Una vez recibida la queja contra un servidor público del Ministerio del Trabajo., el Comité de Seguimiento a Casos, además de adoptar la estrategia de intervención

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

señalada en el Artículo 14 de esta Resolución, remitirá a la Oficina de Control Disciplinario para que, sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, investigue las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basada en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos del Ministerio del Trabajo, conforme a lo establecido en el Código General Disciplinario.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario no sea la competente por tratarse de un caso de acoso laboral el Comité de Seguimiento a Casos remitirá la queja o informe en el menor tiempo posible al Comité de Convivencia Laboral correspondiente y dejará registro de lo actuado mediante acta para el sistema de información indicado en este protocolo.

c. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión. En caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante la Oficina de Control Disciplinario, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

Parágrafo. El proceso de recepción de la queja debe garantizar la no revictimización de las personas afectadas, 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 a través de los canales dispuestos para tal fin.

Artículo 21. Reglas de procedimiento a las que deberá sujetarse la Oficina de Control Interno Disciplinario. Las quejas por las violencias y actos de discriminación de que trata este protocolo que se tramiten por la ruta interna seguirán el procedimiento establecido por el Código General Disciplinario.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal⁹, 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.

Artículo 22. Reglas sobre la recolección y análisis de pruebas en casos de violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y discriminación. La Oficina de Control Disciplinario tendrá en cuenta las siguientes reglas en la recolección y análisis de pruebas en casos de violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y discriminación:

- a. Para la recopilación de información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja garantizará la no revictimización, entre ellas citará a la víctima en un espacio seguro (presencial o virtual); no realizará pruebas o preguntas repetitivas y no preguntará

⁹ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.

b. En casos de violencia o acoso sexual, tendrá en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas¹⁰ entre los que se encuentran los siguientes:

- (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos;
- (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima;
- (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual;
- (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad;
- (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de "penetración", ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal;
- (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual;
- (vii) 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.
- (viii) no valorar la evidencia basándose en la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

c. En caso de discriminación aplicará 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 respectiva¹¹.

Artículo 23. Criterios orientadores para el análisis de las faltas disciplinarias.

Con fines de orientación y sin que pueda considerarse una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunos actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o actos de discriminación de los que trata este protocolo, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad 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.

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, identidad de género y discapacidad que se adecuen a una

¹⁰ Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

¹¹ De acuerdo con los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

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 las 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).

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).

Parágrafo. La Oficina de Control Interno Disciplinario, 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, tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente protocolo.

Artículo 24. Medidas de reparación y no repetición. El Ministerio del Trabajo adoptará las medidas necesarias 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. Las dependencias que participen en la ruta interna prevista en este protocolo buscarán, 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.

Artículo 25. Sistema de Información. Créase el Sistema de información de quejas por violencia o discriminación el cual será confidencial, se alimentará por el Comité de Seguimiento a Casos (seguimiento a casos y estrategia), la Oficina de Control Interno

Continuación de la Resolución: Por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

Disciplinario (acción disciplinaria), la Subdirección de Gestión de Talento Humano (sistema de recepción de quejas y medidas) en los términos de este protocolo y tendrá el objeto de 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, orientación sexual, identidad de género, o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

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.


Artículo 26. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá. a los

30 JUN 2023


GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
MINISTRA DEL TRABAJO

Proyectó: Isabel Agatón S.
Revisó: Magda Alberto C. / O Galindo / Ludmila P 91
Aprobó: G. Rojas.
Vo. Bo.: W. Pachón – Jefe Oficina Asesora 
J. Ángel – Coordinador Grupo Normativo 