

**INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS  
INVIMA**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O  
DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA,  
RELIGIÓN, NACIONALIDAD IDEOLOGÍA POLÍTICA O CICLO DE VIDA EN EL ENTORNO  
LABORAL DEL INVIMA**

**GRUPO DE TALENTO HUMANO**

**BIENESTAR SOCIAL**

**BOGOTÁ D.C.  
2023**

Mariela Pardo Corredor  
Directora General(E)  
Secretario General

Martha Milet Pablos Corredor  
Asesora de Dirección General (E) con  
Delegación de Funciones como  
Coordinadora del Grupo de Talento Humano.

Edwar Javier Sánchez Sánchez  
Profesional Universitario  
Grupo de Talento Humano

Fernando Blanco Berdugo  
Profesional Especializado  
Grupo de Talento Humano

Jesús Eduardo Navas Carrascal  
Profesional Especializado  
Grupo de Talento Humano

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	5
3. OBJETIVOS.....	8
4. ALCANCE.....	10
5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES .....	11
6. DERECHOS Y COMPORTAMIENTOS.....	15
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....	17
8. ESTRATEGIA E IMPLEMENTACIÓN .....	18
9. RUTAS DE ATENCIÓN.....	19
10. RESPONSABLES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....	22
11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	23
12. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS .....	25
13. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS CON EL PROTOCOLO.....	27
14. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN.....	27

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Caracterización de la problemática

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación, el programa de gobierno "Colombia Potencia Mundial de la Vida" establece que, se debe garantizar la creación espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional en toda su diversidad, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública.

Por este motivo se hace necesario implementar una estrategia institucional, que garantice la prevención de la violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida. Por medio de la difusión y conocimiento de: protocolo, ruta de atención y derechos de las víctimas de violencia de género y/o discriminaciones prohibidas por la ley, acogiendo el marco legal de gobierno, y la Directiva Presidencial 01 de 2023.

## 2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relacionan los tratados internacionales, leyes, decretos y directivas relacionados con la violencia de género, y se citan a continuación:

### 2.1. Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

### 2.2. Ordenamiento jurídico nacional.

- **Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- **Ley 82 de 1993:** expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- **Ley 294 de 1996:** por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- **Ley 575 de 2000:** por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- **Ley 581 de 2000:** por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.

- **Ley 679 de 2001:** por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- **Ley 731 de 2002:** por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- **Ley 750 de 2002:** por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- **Ley 800 de 2003:** por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- **Ley 823 de 2003:** por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- **Ley 1009 de 2006:** por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- **Ley 1023 de 2006:** por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1257 de 2008:** por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- **Ley 1413 de 2010:** por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- **Ley 1475 de 2011:** por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
  - **Ley 1448 de 2011:** por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las 6 mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.

- **Ley 1474 de 2011:** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Ley 1482 de 2011:** Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- **Ley 1496 de 2011:** por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1542 de 2012:** Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- **Ley 1719 de 2014:** Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1761 de 2015:** Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”.
- **Ley 1952 de 2019:** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Ley 1959 de 2019:** por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- **Ley 2094 de 2021:** Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo general

Garantizar la prevención, atención y protección de víctimas de violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad, con el propósito de intervenir tempranamente y evitar la repetición de casos dentro de la entidad.

#### 3.2. Objetivos específicos

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- a. **Guiar** y dar lineamientos para la acción de los órganos competentes de la entidad encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. **Reconocer** la existencia de las violencias contra las mujeres basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, 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 basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público;
- f. **Implementar** rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres 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;
- g. **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 discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación;
- h. **Implementar** las rutas de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual,

discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.

- g. **Promover** acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

#### 4. ALCANCE

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones, labores y obligaciones contractuales, que realicen en:

- a. 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<sup>1</sup>.
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c. En los lugares donde el servidor público o contratista toma su descanso, donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- 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.

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

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

## 5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

### 5.1. Enfoques.

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

- a. **Enfoque diferencial.** Este 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 y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de estas comunidades, como lo son indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a desigualdades 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.
- b. **Enfoque de género.** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas, 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.** “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en su visibilizarían”.<sup>1</sup>

### 5.2. Principios

---

<sup>1</sup> Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

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. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- b. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones legales 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 ágil 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, económicas, sociales tales como edad, pertenencia étnica, raza, orientación sexual, identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.
- 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.

### 5.3. Definiciones

**Acoso laboral en razón de género:** situaciones o comportamientos no deseados y repetidos hacia una persona en función de su género, con el objetivo de atentar contra su derecho a la dignidad (es necesario marcar la diferencia entre acoso laboral y en razón de género)

**Acoso sexual:** es un comportamiento que en beneficio propio 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 210-A del Código Penal.

**Discriminación como acoso laboral:** Es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales y 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.

**Feminicidio:** Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género, siendo esta es la manifestación más extrema de abuso y violencia hacia las mujeres. Establecido en el artículo 104-A del Código Penal.

**Hostigamiento por razones de discriminación:** según el artículo 134B de la ley 1842 de 2011, es la promoción o instigación de 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, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual

**Psicoeducación:** Técnica de educación psicológica, para brindar información al paciente sobre su patología o temas relacionados con ella, fortaleciendo la adaptación y el afrontamiento de la enfermedad.

**Revictimización:** Sucede cuando una víctima de violencia o abuso se convierte en víctima del sistema incomprensivo declarando la versión de los hechos en más de una oportunidad.

**Violencia económica:** todo acto que le niega a una persona el dinero suficiente para solventar las necesidades básicas o le impide trabajar de manera remunerada o cuando se le exige rendir cuentas

**Violencia Física:** ocurre cuando una persona transgrede el espacio corporal de otra, amenaza con causar daño de algún tipo ya sean golpes, jalones o empujones.

**Violencia patrimonial:** restricción o limitación de bienes y recursos de una persona destinados a suplir sus necesidades.

**Violencia psicológica:** conjunto de comportamientos destinados a ocasionar daño emocional que reducen a la víctima lo que hace que deteriora su autoestima. Se puede dar por una o más personas y se manifiesta con descalificativos, humillaciones y desvalorizaciones.

**Violencia Sexual:** es todo acto sexual, o la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, ejercidos mediante coacción por otra persona.

## 6. DERECHOS Y COMPORTAMIENTOS

### 6.1. Derechos de las víctimas

Acorde a las capacidades de la entidad las víctimas tendrán los siguientes derechos:

- Activación de las rutas como medida de prevención, atención y protección
- Derecho a que la situación presentada no afecte su estabilidad laboral dentro de la entidad
- Que su relato sea escuchado y atendido de manera objetiva
- A no revictimizar
- Recibir asistencia y acompañamiento permanente incluyendo la asesoría psicosocial
- A solicitar traslado del área de trabajo o trabajar de manera remota, mientras se resuelve la situación
- Solicitar al coordinador o jefe inmediato que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen la interacción o acercamiento con el sujeto activo
- Recibir información de la ruta de atención desde el momento en se presenta la situación

### 6.2. Derechos del sujeto activo

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

- Respetarse el Debido proceso, el derecho de contradicción y defensa
- Presunción de inocencia: derecho en virtud del cual la persona deberá ser tratada como inocente mientras no se demuestre lo contrario a través de un proceso judicial adelantado con todas las garantías.

### 6.3. Comportamientos que deben abstenerse de ejecutar los servidores públicos del Invima

- Contacto físico no deseado ni consentido con connotaciones sexuales
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos
- Demandas o peticiones de favores sexuales, en búsqueda de mejoras en las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos de carácter sexual no solicitados ni consentidos

- Mostrar partes genitales directamente
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual
- Miradas morbosas o gestos sugestivos
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas<sup>2</sup>, homofóbicos o asociadas el aspecto físico
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños

---

<sup>2</sup> <https://consaludmental.org/centro-documentacion/capacitismo-exclusion-personas-discapacidad/>

## 7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

### 7.1 Medidas de protección.

El grupo de Talento Humano con apoyo del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo será el área encargada de tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- k. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- l. 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, para evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos, cuando resulte procedente.
- m. 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, para proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género o discriminación.

## 8. ESTRATEGIA E IMPLEMENTACIÓN

### 8.1. Estrategia de intervención

El Invima cumplirá con la difusión y sensibilización 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 los protegen, publicando en los medios de comunicación institucional, el protocolo y la ruta de atención integral en casos de violencia.

De igual manera, se informará sobre las i) consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida; ii) las rutas de atención; iii) los mecanismos de protección y responsables a los cuales podrán dirigirse; iv) y la atención que les será prestada institucionalmente teniendo en cuenta la no revictimización en casos de violencia.

### 8.2. Implementación de la estrategia

#### Actividades de prevención primaria-secundaria-terciaria

**Primaria:** La entidad realizará semestralmente actividades psicoeducativas e informativas que fomenten el mantenimiento de un ambiente libre de violencias y discriminación, sensibilizando a la población e incentivando a informar y denunciar ante las autoridades competentes.

**Secundaria:** Ante la detección de algún tipo de violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida se activará la ruta correspondiente, según sea el caso.

#### **Terciaria:**

Tras el debido acompañamiento, se brindará y apoyará en el regreso a sus labores por medio de la comunicación directa entre redes de apoyo (familia, jefes, compañeros), buscando el fortalecimiento de factores de protección.

## 9. RUTAS DE ATENCIÓN

Las rutas internas y externas se exponen a continuación:

### **Ruta Interna en caso de Violencia:**

Paso 1. La víctima debe denunciar la situación ante el Grupo de Talento Humano-Área de **Bienestar y/o SST- Riesgo psicosocial**

Paso 2. El psicólogo (Asignado por ARL) realizará la contención y orientación para que la víctima sea direccionada a entidades externas según sea el caso.

Paso 3. El psicólogo (Asignado por ARL) remitirá la queja al grupo de Instrucción Disciplinaria para que inicie el trámite que considere correspondiente.

Igualmente, informará al jefe inmediato de la situación denunciada, para que en el área respectiva se tomen las medidas que consideren necesarias en búsqueda de proteger a la víctima.

Paso 4. El Grupo de Instrucción Disciplinaria deberá hacer un análisis de la situación presentada para entrar a hacer un análisis de la situación presentada para determinar si la denuncia tiene implicación disciplinaria y el procedimiento o proceso a seguir en contra del sujeto activo

Paso 5. Se realiza un seguimiento del proceso.

### **Ruta Interna para discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida:**

Paso 1. La víctima debe denunciar la situación ante el Comité de Convivencia Laboral

Paso 2. El comité de Convivencia Laboral dará inicio al trámite que considere correspondiente igualmente, informará al jefe inmediato de la situación denunciada para que en el área respectiva se tomen las medidas que consideren necesarias en búsqueda de proteger a la víctima.

Paso 3. En el evento que el comité lo requiera, deberá apoyarse en los grupos de Talento Humano-Área de Bienestar y SST- Riesgo psicosocial (Psicólogos) o grupo de instrucción disciplinaria para que inicie el trámite que considere correspondiente.

Paso 4. Grupo de instrucción Disciplinaria deberá hacer un análisis de la situación presentada para determinar si la denuncia tiene implicación disciplinaria y el procedimiento o proceso a seguir en contra del sujeto activo

Paso 5. Se realiza un seguimiento del proceso.

#### **Rutas Externas:**

La entidad brindará el apoyo jurídico (Oficina Asesora Jurídica) y psicosocial (Grupo de Talento Humano) a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes.

#### **Sector Salud (EPS)**

En caso de violencia sexual o agresión física, se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral dentro del tiempo establecido de (72 horas) para realizar la valoración inicial.

#### **Casa de justicia**

Las Casas de Justicia son centros interinstitucionales que aplican mecanismos de justicia formal y no formal, para orientar a los ciudadanos sobre sus derechos, prevenir el delito y velar por la sana convivencia en la ciudad a través de la resolución de conflictos de convivencia de forma ágil, oportuna y gratuita.

#### **Comisaria de Familia**

Entidad encargada de brindar atención especializada para prevenir, proteger, restablecer y garantizar los derechos de quienes estén en riesgo, sean o hayan sido víctimas de violencia por razones de género en el contexto familiar y víctimas de otras violencias en el contexto familiar.

#### **Fiscalía General de la Nación**

La Fiscalía General de la Nación se encarga de investigar e imputar cargos ante los juzgados y tribunales competentes a quienes se presume han cometido algún delito que atente contra la vida, la seguridad o los bienes de otro, en este caso a las víctimas de violencia de género o delitos de violencia intrafamiliar o sexual.

#### **Línea Púrpura Mujer**

La línea púrpura cuenta con un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Las cuales brindarán orientación frente a un caso de violencia.

Una vez activada la ruta, se ingresará a la servidora a un seguimiento individual apoyado por el sistema de vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial, donde participará en

actividades informativas encaminadas a mejorar estilos afrontamiento, resolución de conflictos y resiliencia por medio de Psicoeducación, mientras se adelanta la derivación a redes de apoyo (EPS).

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

**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.

## 10. RESPONSABLES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

En este acápite se especifican las áreas y dependencias del Invima que harán parte de la aplicación y seguimiento del presente protocolo.

- **Grupo de Talento Humano**

Medidas preventivas y de protección. En este caso el equipo psicosocial conformado por área de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el apoyo el psicólogo de ARL de la entidad se realizará las siguientes acciones:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo
- Asignar medidas de acompañamiento
- Activar la ruta de atención de forma inmediata (se evaluarán al menos 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo)
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima
- Asegurar la orientación y asesoramiento jurídico
- Asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo

- **Oficina Asesora Jurídica - Grupo de Instrucción Disciplinaria**

Deberá hacer un análisis de la denuncia presentada de acuerdo con las competencias establecidas en la Ley 1952 de 2019.

- **Oficina de Comunicaciones**

Deberán realizar la divulgación de los diferentes instrumentos psicoeducativos que se crearán para la sensibilización de los servidores de la entidad.

- **Grupo de Gestión Contractual**

El Grupo de Gestión Contractual deberá incluir en los Contratos de prestación de Servicios, obligaciones o cláusulas contractuales enfocadas al cumplimiento del Protocolo que apunten a la prohibición de incurrir en acciones de violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida.

- **Comité de Convivencia laboral**

Deben recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a todos los tipos de discriminación, escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja y crear un espacio de dialogo para lograr la solución efectiva a través de la conciliación y la formulación de un plan de mejora concertado entre las partes.

## 11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Se monitoreará por medio de los siguientes indicadores

**Número de campañas de sensibilización realizadas:** cantidad de campañas de sensibilización y educación sobre la violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, dirigidas a la población en general del Invima.

### Sensibilización

Indicador de Cumplimiento			
<b>Definición del indicador</b>	% de cumplimiento del programa de sensibilización		
<b>Formula</b>	$(\text{No. de campañas ejecutadas} / \text{No. De campañas programadas}) * 100$		
<b>Interpretación del indicador</b>	Sensibilizaciones ejecutadas		
<b>Frecuencia</b>	Semestral	Meta del indicador	100%

**Tasa de denuncias:** número de denuncias registradas por casos de violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en relación con la población afectada.

### ATENCIÓN

Indicador de Cumplimiento			
<b>Definición del indicador</b>	Tasa de denuncias		
<b>Formula</b>	$(\text{No. de casos presentados} / \text{No. De servidores}) * 100$		
<b>Descripción del indicador</b>	Determinar el porcentaje de denuncias por violencia de género o discriminación en la entidad de acuerdo a la cantidad de servidores.		
<b>Frecuencia</b>	Semestral	Meta del indicador	0%

**Evaluación de programas de prevención:** Medición del impacto y efectividad de programas específicos de prevención de la violencia de género y/o discriminación en diferentes grupos vulnerables, a través de indicadores como cambios de actitudes, conocimientos adquiridos y comportamientos modificados.

Indicador de Impacto			
<b>Definición del indicador</b>	Indicador que evalúa el impacto de las rutas de atención a partir de la satisfacción de la atención brindada a cada caso.		
<b>Formula</b>	$(\text{Encuestas con calificación satisfactorias} / \text{Número de casos presentados}) * 100$		
<b>Descripción del indicador</b>	Busca medir el impacto generado en la población denunciante de violencia de género o discriminación		
<b>Frecuencia</b>	Anual	Meta del indicador	100%

## 12. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

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

Para orientación de los operadores disciplinarios, 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 enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas.<sup>3</sup>
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 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.<sup>4</sup>

De igual manera, deberá tener presente los siguientes criterios:

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

- 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).
- 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).

### **13. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS CON EL PROTOCOLO.**

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante 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 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.

### **14. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN**

El Invima adoptará 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 entidad 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.