

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026041802 DEL 31 DE JULIO DE 2026

“Por medio de la cual se adopta el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima y se deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Decreto 2078 de 2012, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, la Resolución 2020022937 de 2020, demás normas concordantes, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1 de la Constitución Política de Colombia, establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana.

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconoce que todas las personas tienen 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 toda forma de 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, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 74 de 1968, dispone que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección sin discriminación.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, proscribire toda forma de discriminación respecto del ejercicio de los derechos allí consagrados.

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 51 de 1981, obliga a los Estados a adoptar medidas orientadas a eliminar la discriminación contra la mujer en razón a 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 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 Belém Do Pará, aprobada por el Estado Colombiano mediante la Ley 248 de 1995, define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Que la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965 y aprobada por Colombia mediante la Ley 22 de 1981, condena la discriminación racial y obliga a

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026041802 DEL 31 DE JULIO DE 2026

“Por medio de la cual se adopta el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima y se deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”

los Estados Parte a adoptar medidas orientadas a eliminar toda forma de discriminación basada en raza, color, linaje u origen nacional o étnico, garantizando la igualdad en el goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

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.

Que, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 22 de 1967, prohíbe 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, 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 invalidas*”, 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 invalida 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 el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, establecen estándares internacionales para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género.

Que el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas, sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), establece los principios, estándares de conducta y medidas aplicables para prevenir, prohibir y sancionar conductas de explotación y abuso sexual por parte del personal vinculado a las organizaciones del sistema de Naciones Unidas, promoviendo mecanismos de prevención, denuncia, protección de las víctimas y rendición de cuentas.

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

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026041802 DEL 31 DE JULIO DE 2026

“Por medio de la cual se adopta el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima y se deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”

Que la Ley 1257 de 2008, dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género.

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 Ley 1482 de 2011, modificó el Código Penal y estableció medidas para sancionar actos de discriminación.

Que la Ley 1496 de 2011, en Colombia tiene como objetivo garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres. Establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y establece criterios para la evaluación salarial, como la naturaleza de la actividad y las condiciones de trabajo. Además, define la discriminación en el ámbito laboral y establece lineamientos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

Que la Ley 1719 de 2014, adoptó medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente en el contexto del conflicto armado, y estableció disposiciones orientadas a la prevención, atención, protección y garantía de no repetición de las violencias basadas en género y demás formas de discriminación.

Que la Ley 1752 de 2015, por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, sanciona penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad, y otras casusas de discriminación.

Que la Ley 1761 de 2015 tipificó el feminicidio como un delito autónomo en Colombia.

Que el Decreto 762 de 2018, adoptó la Política Pública para garantizar 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.

Que la Ley 1952 de 2019, estableció el Código General Disciplinario en Colombia, derogando la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, regula la potestad disciplinaria del Estado y definió como falta disciplinaria contra la libertad y otros derechos fundamentales, los hostigamientos por razón de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

Que las Sentencias T-140 de 2021, de la Corte Constitucional y SP-124 de 2023 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia desarrollan criterios jurisprudenciales orientados a la prevención, atención, protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia y acoso sexual en contextos laborales e institucionales, reiterando el deber de las entidades públicas y privadas de adoptar medidas oportunas, efectivas y con enfoque de género para

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026041802 DEL 31 DE JULIO DE 2026

“Por medio de la cual se adopta el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima y se deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”

prevenir la revictimización, garantizar entornos laborales seguros y asegurar el acceso efectivo a mecanismos de denuncia, protección y justicia.

Que Ley 2209 del 23 de mayo de 2022, modificó el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, amplió la caducidad de las acciones derivadas de conductas del acoso laboral en un término de tres años que se contará a partir de la ocurrencia de la conducta de acoso laboral.

Que la Directiva Presidencial 01 del 08 de marzo de 2023, impartió lineamientos para que los Ministros y Ministras, Directores y Directoras de Departamentos Administrativos y Representantes Legales de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, adopten 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Que mediante la Circular No. 026 del 08 de marzo de 2023, el Ministerio del Trabajo impartió lineamientos para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, instando a las entidades públicas y privadas a adoptar medidas y protocolos orientados a prevenir, atender y sancionar las violencias basadas en género y las conductas de acoso sexual en el trabajo, garantizando ambientes laborales seguros, dignos y libres de discriminación.

Que en el año 2023, se suscribió Memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (“ONU Mujeres”) y el INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS (INVIMA), con el fin de establecer un marco de cooperación para facilitar la orientación y el intercambio de información técnico-sanitaria que apoye, desde la protección de la salud pública, los proyectos de ONU Mujeres orientados a acelerar el empoderamiento económico de las mujeres, particularmente en contextos de construcción de paz.

Que el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, profirió Resolución No. 2023030202 del 6 de Julio de 2023 *“Por la cual se implementa 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”*.

Que la Ley 2365 de 2024, adoptó medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, estableciendo disposiciones orientadas a garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, así como la implementación de mecanismos y protocolos para la prevención, detección, atención y protección de las víctimas de violencias basadas en género y acoso sexual.

Que la Circular 006 de 2025, de la Procuraduría General de la Nación impartió directrices dirigidas a las entidades públicas para el cumplimiento de las normas sobre prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral, exhortando a la adopción e implementación de políticas, protocolos y rutas de atención con enfoque de género, diferencial y

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026041802 DEL 31 DE JULIO DE 2026

“Por medio de la cual se adopta el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima y se deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”

de derechos humanos, así como a la garantía de medidas de protección, no revictimización y no retaliación frente a las víctimas y denunciantes.

Que la Ley 2466 de 2025, mediante la cual se adoptó la Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, estableció en su artículo 18 medidas orientadas a la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, garantizando entornos laborales libres de violencias y acoso, incluyendo aquellas conductas basadas en género, y ampliando su protección a todas las personas vinculadas al ámbito laboral, independientemente de su situación contractual.

Que el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA considera necesario actualizar el protocolo vigente, con el fin de fortalecer las medidas de prevención, atención, protección, seguimiento y garantía de no repetición frente a las conductas asociadas a la explotación y abuso sexual, las violencias basadas en género y/o cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Entidad, en armonía con el marco constitucional, legal y jurisprudencial vigente.

Que, en mérito de lo expuesto, este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar e implementar el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima”, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad” son aplicables para pasantes, judicantes, practicantes, ciudadanos que reciben servicios o atención directa, personas vinculadas mediante tercerización laboral, personal en comisión y proveedores de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO: Alcance. El protocolo aplicará respecto de conductas ocurridas dentro o fuera de las instalaciones de la Entidad, incluido 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, siempre que guarden relación directa o indirecta con el entorno laboral o contractual.

República de Colombia
Ministerio de Salud y Protección Social
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA

RESOLUCIÓN No. 2026041802 DEL 31 DE JULIO DE 2026

“Por medio de la cual se adopta el “Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima y se deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”

ARTÍCULO CUARTO: Principios orientadores. La aplicación e interpretación del protocolo se regirá por los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, debida diligencia, debido proceso, confidencialidad, no revictimización, enfoque diferencial e interseccional, buena fe, celeridad, protección integral y centralidad de la víctima.

ARTÍCULO QUINTO: Socialización e implementación. El Grupo de Talento Humano adelantará la socialización de la presente Resolución y del protocolo señalado en el artículo primero de la presente Resolución, a través de los canales institucionales, con el apoyo de la Oficina de Tecnologías de la Información y del Grupo de Comunicaciones. Para tal efecto, se realizarán publicaciones permanentes relacionadas con el contenido del protocolo, así como sobre sus actualizaciones, ajustes, alcances, complementos y demás modificaciones que llegaren a expedirse, con el fin de garantizar su conocimiento, divulgación e implementación al interior de la Entidad.

PARÁGRAFO: El Grupo de Talento Humano y el Grupo de Gestión Contractual, del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - INVIMA, según corresponda, deberán dar a conocer el *“Protocolo INVIMA CONSCIENTE de prevención, atención y protección integral contra la explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima”,* en los procesos de vinculación de funcionarios y contratistas que adelante la Entidad.

ARTÍCULO SEXTO: Vigencia y derogatorias: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y *deroga la Resolución No. 2023030202 del 06 de Julio de 2023”.*

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 31 de julio de 2026.

FRANCISCO A. G. ROSSI BUENAVENTURA
DIRECTOR GENERAL

Proyectó: Edwar Javier Sánchez Sánchez – Profesional Universitario – Grupo Talento Humano
Revisó: Laura Patricia Lerma Bacca – Profesional Especializado – Grupo Talento Humano
Francy Liliana Barón Munar – Abogada – Secretaria General
Shirley Morales – Coordinadora del Grupo de Cooperación y Relacionamento Internacional - OAI
Erika Paola Payares Benítez- Profesional Especializado- Grupo de Cooperación y Relacionamento Internacional- OAI

Aprobó: Martha Liliana Soto Iguarán – Asesora de la Dirección General
con Delegación de Funciones del Grupo de Talento Humano
Aprobó: Lina Marcela Pineda Chaparro – Jefe de la Oficina de Asuntos Internacionales
Aprobó: Sandra Yamile Herrera Quiceno - Secretaria General



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

Generado: 06/08/2026 15:42:25 | Sistema de Gestion Contractual INVIMA



Escanee para verificar

Resolución Protocolo Invima Consciente 2026041802

Estado: Firmado | Firmantes: 9/9

SHA-256: b12fc5c7199bf59b6d601514e4e11a7cb523cdc602f6df5f2ea7ee24198ba87b

Firma 1: Proyecto

FIRMADO 06/08/2026 14:54



Nombre:
Edwar Javier Sanchez Sanchez
Correo:
esanchezs@invima.gov.co
Cargo:
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
Dependencia:
Secretaría General
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 2: Revisor

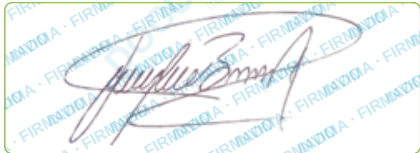
FIRMADO 06/08/2026 14:55



Nombre:
Laura Patricia Lerma Bacca
Correo:
llemab@invima.gov.co
Cargo:
PROFESIONAL ESPECIALIZADO LNR
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 3: Revisor

FIRMADO 06/08/2026 14:58



Nombre:
Francy Liliana Baron Munar
Correo:
fbaronm@invima.gov.co
Cargo:
CONTRATISTA
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 4: Revisor

FIRMADO 06/08/2026 15:20



Nombre:
Shirley Marcela Morales Sanchez
Correo:
smoralessa@invima.gov.co
Cargo:
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
Dependencia:
Grupo de Cooperación y Relacionamento
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 5: Revisor

FIRMADO 06/08/2026 15:23



Nombre:
Erika Paola Payares Benítez
Correo:
epayaresb@invima.gov.co
Cargo:
TÉCNICO OPERATIVO
Dependencia:
Grupo de Cooperación y Relacionamento
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 6: Aprobador

FIRMADO 06/08/2026 15:24



Nombre:
Martha Liliana Soto Iguaran
Correo:
msotoi@invima.gov.co
Cargo:
ASESOR LNR
Dependencia:
Dirección General
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 7: Aprobador

FIRMADO 06/08/2026 15:34



Nombre:
Lina Marcela Pineda Chaparro
Correo:
lpinedac@invima.gov.co
Cargo:
JEFE DE OFICINA
Dependencia:
Oficina de Asuntos Internacionales
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 8: Aprobador

FIRMADO 06/08/2026 15:36



Nombre:
Sandra Yamile Herrera Quiceno
Correo:
sherreraq@invima.gov.co
Cargo:
SECRETARIO GENERAL
Dependencia:
Secretaría General
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.
IP de firma:
172.19.1.132

Firma 9: Firmante

FIRMADO 06/08/2026 15:42



Nombre:
Francisco Augusto Giuseppe Rossi Buenaventura
Correo:
frossib@invima.gov.co
Cargo:
DIRECTOR GENERAL
Dependencia:
Dirección General
Entidad:
Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos.

INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS Y ALIMENTOS – INVIMA

INVIMA CONSCIENTE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA EXPLOTACIÓN, ABUSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O CICLO DE VIDA, EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL, ASÍ COMO EN EL MARCO DE LAS FUNCIONES MISIONALES DEL INVIMA DE CARA A LA CIUDADANÍA EN GENERAL PROMOVRIENDO UNA CULTURA LIBRE DE COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS, DISCRIMINATORIOS Y DE DESIGUALDAD

GRUPO DE TALENTO HUMANO

BIENESTAR SOCIAL EFR

OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES

BOGOTÁ D.C.

2026

Francisco Rossi Buenaventura

Director General

Sandra Yamile Herrera Quiceno

Secretario General

Lina Marcela Pineda Chaparro

Jefe Oficina de Asuntos Internacionales

Martha Liliana Soto Iguarán

Asesora de Dirección General con Delegación de Funciones como
Coordinadora del Grupo de Talento Humano

Edwar Javier Sánchez Sánchez

Profesional Universitario

Grupo de Talento Humano

Erika Paola Payares Benítez

Profesional Especializado

Oficina de Asuntos Internacionales

Pablo César Rincón Rincón

Profesional Universitario

Oficina de Asuntos Internacionales

Lina María Avendaño Sandoval

Contratista

Oficina de Asuntos Internacionales

María Camila Álvarez Pacheco

Contratista

Bienestar social

Revisado por:

Jefes/Coordinadores

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS	14
3. ALCANCE	16
6. DERECHOS Y COMPORTAMIENTOS	23
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	25
8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN	26
9. RUTAS DE ATENCIÓN	28
10. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y RUTAS	32
11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO	35
12. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS	36
13. INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS CON EL PROTOCOLO	38
14. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y NO REPETICIÓN	39

INTRODUCCIÓN

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – INVIMA, se compromete firmemente con la implementación de la Política para la Prevención y Protección frente a la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) de las Naciones Unidas, adoptando una postura de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia. Este compromiso se alinea con el programa de gobierno "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*" que establece la creación de espacios seguros y libres de violencia para las mujeres, personas y sujetos de especial protección constitucional en toda su diversidad, dando cumplimiento además a la Directiva presidencial 01 de 2023, a la Ley 1257 de 2008, a la Ley 2365 de 2024, a la Circular 006 de 2025, de la Procuraduría General de la Nación, y a la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025, especialmente su artículo 18.

Con el objetivo de materializar este compromiso, el INVIMA desarrolla una estrategia institucional que aborda la prevención de la explotación, violencia de género (incluyendo el abuso sexual y acoso sexual en el ámbito laboral) y/o discriminación por orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida. Esta iniciativa, elaborada con enfoque participativo, busca garantizar un entorno laboral y de servicio seguro para todos los colaboradores y usuarios del Instituto tanto en el ámbito interno como en las intervenciones con usuarios externos.

El presente documento, además de dar cuenta de la Política frente a las violencias de género (incluyendo la explotación sexual, el abuso sexual y acoso sexual en el ámbito laboral) y discriminación, incluye el Protocolo y rutas de atención como instrumento fundamental que permitirá generar un cambio cultural en la entidad y ser un referente positivo en la promoción de valores que permitan contribuir significativamente a una sociedad más justa y equitativa para todos.

1.1. Caracterización de la Problemática

La problemática de la violencia ha marcado nuestra historia como país y representa uno de los mayores desafíos para la sociedad colombiana. Según el observatorio Nacional de Violencias de Género, en 2026 ha habido un aumento significativo de las violencias en el país.

En lo corrido del año, se han reportado 19.388 casos de violencia de género al Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA) siendo la violencia intrafamiliar, uno de los flagelos de mayor incremento, con un 37% de aumento durante el periodo de enero a febrero de 2026 con relación a lo reportado para el mismo periodo de 2025 en la ciudad de Bogotá. De manera que las cifras ascienden a niveles críticos respecto a lo reportado para años anteriores: 138.239 casos reportados para 2024; y, 158.074 casos reportados para 2025 de los cuales 71.953 correspondieron a violencia física en 2025; 43.588 a violencia sexual; 24.326 a violencia por negligencia y abandono; y, 18.207 a violencia psicológica. De estos casos, el 75,7% correspondió a violencias ejercidas a mujeres de las cuales 4.10% eran adultas mayores de 60 años; 6.11% tenían entre 0 a 5 años; el 7.41% estaba entre los 6 y los 11 años; 16.21% eran adolescentes entre los 12 y los 17 años; 17.37% eran jóvenes de entre 18 y 28 años y el 24.53% eran mujeres adultas entre 29 y 59 años. Páginas - Observatorio Nacional de Violencias de Género. (s/f)

Adicionalmente, de acuerdo con el Observatorio Colombiano de Feminicidios, a septiembre 2025 el número de feminicidios fue de 621 en Colombia de los cuales 71 fueron de mujeres afrodescendientes, negras, raizales y palenqueras; y, 14 transfeminicidios. De manera que la violencia de género en Colombia es una problemática actual a la que vale la pena hacer frente como entidad pública y como individuos sociales mediante la adopción de medidas globales como las de cero tolerancias frente a cualquier tipo de violencia, especialmente contra las mujeres, las niñas y los niños, que son los más vulnerables. Inicio – Observatorio de Feminicidios Colombia (s/f).

Es importante destacar, que estas estadísticas probablemente subestiman la realidad, debido al bajo índice de denuncia y a los pocos registros sobre explotación, abusos, tipos de violencia y discriminación en Colombia, los cuales sin duda abarcan una amplia gama de comportamientos, que van desde las violencias silenciosas y el acoso verbal, hasta la violencia física extrema e incluso la muerte.

La sociedad colombiana es diversa y una de las más vanguardistas a nivel latinoamericano en su marco normativo de DDHH, sin embargo, existen desafíos importantes que requieren de un cambio social gestado a partir de las instituciones para erradicar las violencias y garantizar los derechos de las mujeres, las niñas y todas las personas y sujetos en toda su diversidad, en el INVIMA sabemos que es posible contribuir a un mejor país.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relacionan las normativas constitucionales, institucionales, nacionales e internacionales que influyen en la creación del presente Protocolo:

Marco Constitucional, Bloque de Constitucionalidad y Marco internacional desde las Naciones Unidas

2.1. Marco Constitucional

- Constitución Política de 1991. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (1991). Bogotá: Congreso de la República.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, suscrita el 10 de diciembre de 1948.
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, del 21 de diciembre de 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, del 16 de diciembre de 1966.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, del 22 de noviembre de 1969.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), del 18 de diciembre de 1979.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, del 10 de diciembre de 1984.
- La Convención sobre los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1989.
- Declaración y Programa de Acción de Viena, del 25 de junio de 1993.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, del 20 de diciembre de 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará), del 9 de junio de 1994.
- 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”, del 26 de marzo de 2007.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, del 10 de junio de 2019.

2.2. Ordenamiento Institucional

- **Resolución de creación Comité de Convivencia:** La Resolución 2025014616 del 15 de abril de 2025 del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (INVIMA) establece la conformación del Comité de Convivencia

Laboral para el periodo 2025-2027. Esta resolución detalla el marco legal aplicable, incluyendo la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 3461 de 2025, y especifica el proceso de elección de los representantes de los empleados y del empleador, así como las funciones del presidente y secretario del Comité, orientadas a la gestión de quejas y promoción de la convivencia laboral.

- **GCON-MAN2- Contratación.** El objetivo de este documento consiste en ser una herramienta práctica que permita facilitar la gestión contractual al interior del Invima y servir de guía para el conocimiento, información y consulta de todos los partícipes de la gestión contractual, tanto a nivel interno como externo de la Entidad, como lo son las veedurías ciudadanas y los entes de control. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.2.5.3 del Decreto de 1082 de 2015.
- **GCON-MAN1-Supervisión e Interventoría.** Establece las directrices y parámetros para el ejercicio de las labores de supervisión y/o interventoría para el cumplimiento de los fines perseguidos con la contratación celebrada en el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, en adelante El Invima o La Entidad.
- **GEES-PLO1- Política de Cumplimiento y Ética.** Orienta las actuaciones internas, interinstitucionales e intersectoriales del Invima y sus colaboradores, en un marco de cumplimiento de normas jurídicas y ética institucional, que permitan salvaguardar su buen nombre y la confianza de los ciudadanos, mediante la determinación de ejes estratégicos y líneas de acción.
- **GEES-PLO5-Política Institucional de Calidad de Atención y Trato Digno al Ciudadano.** Da a conocer los derechos y deberes fundamentales de los Ciudadanos, por medio de los canales de atención establecida por el Invima, con el propósito de mantener el compromiso con la prestación de un servicio eficiente y oportuno de calidad, garantizando transparencia y eficiencia.
- **GEES-PLO24- Política de Participación Ciudadano.** Ofrece a la ciudadanía acceso efectivo, oportuno, digno y de calidad a los trámites, servicios e información del Invima, garantizando la inclusión, el enfoque diferencial, la transparencia, y el respeto por los derechos de todas las personas. Esto, mediante la promoción de espacios de participación y control social que optimicen la confianza y la percepción ciudadana sobre la gestión institucional.
- **GEES-PLO27- Política de Integridad** Establece los principios, valores, directrices y mecanismos que guían la actuación ética, transparente e imparcial de todos los servidores públicos y colaboradores del Invima, con el fin de fortalecer la confianza ciudadana, prevenir la corrupción y asegurar el

cumplimiento de la función pública en estricto apego a la legalidad y el interés general.

- **GEES-PLO29- Política de Servicio al Ciudadano.** Ofrece a la ciudadanía el acceso efectivo, oportuno, incluyente y de calidad a los trámites, servicios e información del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos - Invima, garantizando el enfoque diferencial, el respeto por los derechos, el trato digno, la equidad, la participación ciudadana, el control social y la mejora continua, con el fin de incrementar los niveles de confianza, satisfacción y percepción positiva de los ciudadanos.
- **GEHU-PRO10- Procedimiento Para Tramitar Quejas que Puedan Constituirse en Conductas de Acoso Laboral y Sexual.** Establece los lineamientos para el funcionamiento del comité de convivencia ante la recepción de las quejas que puedan constituirse en conductas de acoso laboral y sexual dentro del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, para su conciliación o direccionamiento a entidades pertinentes, según corresponda y aplique.
- **GDIS-PRO1- Procedimiento Instrucción Disciplinaria.** Protege la función pública al interior del Instituto adelantando la etapa de instrucción disciplinaria, con el fin de investigar y verificar la ocurrencia de las conductas atribuidas a los funcionarios y/o exfuncionarios públicos del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima, según lo consagrado en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
- **GDIS-PRO2- Procedimiento Primera Instancia Etapa de Juzgamiento.** Adelanta decisiones de fondo con plena observancia de las garantías procesales, frente a la existencia o configuración de falta disciplinaria, existencia de causales de exclusión de responsabilidad y la sanción proporcionada y razonable que se impone al disciplinable.

2.3. 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:** Por la cual se expiden 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 360 de 1997:** Por medio de la cual se modifican algunas normas del título

XI del Libro II del Decreto ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 575 de 2000:** por medio de la cual se reforma parcialmente la 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 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 1010 del 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **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 que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional
- **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 1146 de 2007:** Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes

abusados sexualmente.

- **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. Modificada por la Ley 2136 de 2021, 'por medio de la cual se establecen las definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado Colombiano - PIM, y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1329 de 2009:** Por medio de la cual se modifica el Título IV de la Ley 599 de 2000 y se dictan disposiciones para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.
- **Ley 1336 de 2009:** que adiciona y robustece la Ley 679 de 2001 de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
- **Ley 1437 de 2011:** Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- **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 en los artículos 114 al 118, normas específicas para las mujeres.
- **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 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 1482 de 2011:** Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Cuyo objeto es garantizar la protección de las víctimas de racismo o discriminación.
- **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, en cuanto a conductas relacionadas con presuntos delitos de violencia contra la mujer.
- **Ley 1618 de 2013:** sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de

personas con discapacidad.

- **Ley 1712 de 2014:** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **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 2094 de 2021:** Por la que se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2294 de 2023:** "Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida".
- **Ley 2365 de 2024:** Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior. Esta Ley establece las obligaciones y lineamientos para prevenir y atender el acoso sexual, complementando las acciones y medidas de protección que el Protocolo Invima Consciente contempla.
- **Ley 2453 de 2025:** Por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles.
- **Ley 2466 de 2025,** por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, con énfasis en el Artículo 18, "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo".
- **Ley 2489 de 2025:** Por medio de cual se establecen disposiciones para el desarrollo de entornos digitales y seguros para niños, niñas y adolescentes del país.
- **Ley 2528 de 2025,** por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190" adoptado por la 108ª reunión de la Conferencia internacional del trabajo en Ginebra – Suiza, el 21 de junio de 2019.
- **Directiva Presidencial No. 01 de 2023:** Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y

basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública. 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.

- **Decreto 2734 de 2012:** Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.
- **Decreto 1082 de 2015:** Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional.
- **Decreto 392 de 2018:** Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.
- **Decreto 1630 de 2019:** Por el cual se sustituye el capítulo 1 del Título 2 de la Parte 9 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social relativo a las mujeres víctimas de violencia
- **Decreto 1710 del 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.
- **Decreto 0270 del 2026:** Por el cual se establece una Política Exterior Feminista en Colombia, diseñada para abordar la igualdad de género y la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres y personas LGBTIQ+ mediante la generación de espacios institucionales para la coordinación y articulación de acciones que garanticen los derechos de las mujeres en escenarios internacionales y que incorporen la participación de diversas entidades y sectores del país.
- **Resolución 2646 del 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Resolución 459 de 2012:** Modelo y Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

- **Resolución 2764 de 2022:** Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 026 de 2023:** Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. emitida por el Ministerio de Trabajo, dirigida a Empleadores, contratantes privados de todas las actividades económicas, entidades públicas nacionales, territoriales y administradoras de riesgos laborales.
- **Sentencia 754 de 2015:** Protocolo Atención integral y gratuita en salud de personas víctimas de violencia sexual.
- **Sentencia T-010 de 2026:** Precedente constitucional de obligatorio acatamiento por medio de la cual se manda la debida diligencia en la investigación disciplinaria de la violencia contra la mujer.
- **Ley 2466 de 2025:** Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia
- **Resolución 3461 de 2025:** Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 006 del 10 de septiembre de 2025,** de la Procuraduría General de la Nación, dirigida a entidades públicas, organismos del estado – Directrices para el cumplimiento de normas para la prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.

2.4. Orden Jurídico Internacional

- **Boletín del Secretario General sobre la explotación y los abusos sexuales (2003):** Define una política de tolerancia cero respecto de la explotación y los abusos sexuales, incorpora los seis principios del Comité Permanente entre Organismos relativos a la explotación y los abusos sexuales, obliga a los funcionarios de las Naciones Unidas a informar sobre incidentes de este tipo y es vinculante para todo el personal, lo que incluye a todas las entidades y personas que hayan concertado acuerdos de cooperación con las Naciones

Unidas.

- **Declaración de compromiso sobre la eliminación de la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de las Naciones Unidas y personal ajeno a la Organización (2006):** Amplía el compromiso internacional de hacer frente a la explotación y los abusos sexuales mediante el establecimiento de normas de conducta aplicables a todo el personal y en todo momento, incluyendo fuera de servicio o durante una licencia.
- **Normas operativas mínimas: Protección contra la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal propio (2012):** Ofrece orientación e indicadores concretos sobre el modo en que las organizaciones pueden establecer estructuras internas para cumplir sus compromisos en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.
- **Declaración sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales (2015):** Reafirma los compromisos de erradicar y dar respuesta activamente a los casos de explotación y abusos sexuales ofreciendo, entre otras cosas, líneas de acción concretas para transformar los compromisos de protección contra la explotación y los abusos sexuales en cambios operativos.
- Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, del 09 de octubre de 2003. Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas.
- Política de integración de un enfoque basado en los derechos humanos en los esfuerzos de las Naciones Unidas para prevenir y responder a la explotación y los abusos sexuales, del 1 de diciembre de 2021.
 - Política De Protección Contra La Explotación Y Abuso Sexual – PEAS, del 1 de diciembre de 2021.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Garantizar la prevención, atención y protección integral de víctimas de explotación, abuso sexual, acoso sexual, violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida, en el ámbito laboral y contractual, así como en el marco de las funciones misionales del Invima de cara a la ciudadanía en general promoviendo una cultura libre de comportamientos violentos, discriminatorios y de desigualdad.

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 explotación, acoso, 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, tomando acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
- c) **Prevención:** Realizar diagnósticos periódicos de la situación laboral y de servicios; identificar y mitigar factores de riesgo; y, desarrollar planes de acción preventivos (planes de capacitación y campañas) que permitan la previsión de las situaciones de violencia y/o discriminación para con y desde la Comunidad Invima.
- d) **Transformar** la cultura institucional de la entidad, hacia la comprensión de la importancia de prevenir y atender todas las formas de explotación, acoso, 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, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, contractual del sector público y espacios donde el Invima aplique su funcionalidad y campo de acción.
- e) **Implementar** rutas para garantizar la atención integral, protección y los derechos de las víctimas de explotación, acoso, violencias contra las mujeres 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, incluyendo usuarios externos y espacios donde el Invima aplique su funcionalidad y campo de acción.
- f) **Fomentar** entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto hacia los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de derecho y de especial protección constitucional; para así reducir las formas de explotación, acoso y violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminación.
- g) **Ejecutar** las rutas de atención y las estrategias de prevención frente a todas

las formas de explotación, acoso, violencias basadas en género y demás formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, identidad de género, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.

- h) **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.

3. ALCANCE

El Protocolo Invima Consciente, alineado a la política PEAS y las normativas institucionales, nacionales e internacionales, pretende cubrir los aspectos relacionados con la atención integral, la prevención y la protección de los empleados y colaboradores del INVIMA, mediante procesos intrainstitucionales e interinstitucionales con el fin de generar espacios seguros, reducir la revictimización, el impacto; y, sancionar de manera diligente a posibles infractores.

Su alcance incluye:

1. Prevención de violencias, discriminaciones y acosos laborales.
2. Promoción de un ambiente laboral saludable y respetuoso.
3. Protección de los derechos de los empleados.
4. Mejoramiento de la calidad de los servicios prestados.

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.
- 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.
- b) 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.
- c) Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
- d) Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.
- e) Proveedores de la entidad.

Quienes de ahora en adelante se denominarán **Comunidad Invima**.

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 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 visibilización.
 - d) **Enfoque Participativo.** El enfoque participativo corresponde a una metodología que involucra activamente a todos los interesados en la toma de decisiones y en la ejecución de proyectos, promoviendo la colaboración y el empoderamiento de las comunidades.
 - e) **Enfoque Intersectorial.** El enfoque intersectorial se refiere a la colaboración y coordinación entre diferentes sectores y entidades para abordar problemas y satisfacer necesidades de manera integral. Este enfoque es fundamental en la gestión pública y en la formulación de políticas públicas, ya que permite integrar aspectos de diversas disciplinas y sectores para lograr resultados más efectivos y sostenibles.
 - f) **Enfoque Centrado en las Víctimas y/o Sobrevivientes:** Es un enfoque centrado en las víctimas/los supervivientes y otorga un lugar central a sus derechos, deseos, necesidades, seguridad, dignidad y bienestar en todas las medidas de prevención y respuesta en materia de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual.

5.2. Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- a) **Acción sin Daño:** Implica pensar y analizar las acciones tomadas para evitar generar daño a la persona sobreviviente o a su comunidad, aumentar tensiones o exacerbar conflictos. Implica promover una acción coherente, responsable y ética frente a la situación.
- b) **Buena Fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- c) **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. Todos los casos de EAS deben tratarse con el máximo nivel de confidencialidad para asegurar la protección de la identidad de la persona víctima/superviviente, testigos y presuntos autores. Las discusiones verbales o escritas sobre el caso se deben evitar y sólo las personas autorizadas para abordar o dar trámite al caso serán informadas.
- d) **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.
- e) **Debido Proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías

- procesales conforme a la Constitución y la ley.
- f) **Deber de Reportar y Cooperar:** Cualquier integrante de la comunidad Invima tiene la obligación de reportar casos, sospechas y quejas de explotación o abuso sexual de los que tenga conocimiento.
 - g) **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
 - h) **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.
 - i) **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.
 - j) **No Discriminación:** A 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.
 - k) **Participación:** Generar acciones para que se incluya el punto de vista de las comunidades en el diseño de los mecanismos para la recepción de quejas, así como para propiciar su acceso a toda la información frente a la manera como se define la EAS, mecanismos de queja y rutas de atención a víctimas/sobrevivientes.
 - l) **Principio de Igualdad:** Todos los procesos que se activen en estos casos deben tener en cuenta las vulnerabilidades específicas que puede enfrentar una persona en estos casos (por su raza/etnia, género, discapacidad, etc.), pero además deben cuidar el no reproducir estereotipos/discriminación y tomar medidas concretas para no profundizar desigualdades. Además, es importante garantizar que todos los procesos sean accesibles para personas con discapacidad.
 - m) **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

Abuso sexual de acuerdo con el Boletín del Secretario General de Naciones Unidas, sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales¹, se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Acoso Laboral: “Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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.”

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

Acoso Sexual: Refiere, según la definición dada por la Ley 2365, art 2, a todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Adicionalmente, según el Código Penal, se entenderá como acoso todo 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.

Conducta(s) Prohibida(s): Se refiere a aquellas conductas que atentan contra la dignidad de las personas, como el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad. El desacuerdo en el desempeño del trabajo u otros asuntos laborales no suelen considerarse conductas prohibidas y no se acogen a las disposiciones de esta política, sino que se resuelven en un contexto de gestión de la actuación profesional.

Discapacidad: Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro

¹ Ver en <https://colombia.un.org/es/240706-bolet%C3%ADn-del-secretario-general-medidas-especiales-de-protecci%C3%B3n-contr-la-explotaci%C3%B3n-y-el>

tipo.

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.

Discriminación Racial: Denotará 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

Explotación Sexual: Se entiende como el abuso real o intencionado, de lugares de poder, la confianza o el aprovecharse de la posición de vulnerabilidad de una persona con el fin de obtener conductas sexuales de cualquier tipo. Esto incluye, entre otras acciones, ofrecer dinero u otras ventajas sociales, económicas o políticas como puede ser el acceso a contratos o beneficios a cambio de este tipo de conductas. La prostitución se incluye como una forma de explotación sexual (Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia- Sentencia SP287 del 2026).

Feminicidio: Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género, siendo esta 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.

Hostigamiento Sexual o Acoso: Afecta al personal y se entiende como conductas de naturaleza sexual, que se consideran ofensivas o humillantes, que pueden interferir con las tareas de una persona, que se usan como condicionante para contratar a alguien o que crean un entorno intimidante, hostil u ofensivo. El acoso u hostigamiento sexual puede darse en el lugar de trabajo o en relación con este. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso u hostigamiento sexual también puede darse como un incidente aislado. Para determinar si cierta conducta es ofensiva, es necesario considerar la perspectiva de la víctima. Puede darse de distintas formas: desde miradas y palabras hasta contacto físico de naturaleza sexual. Algunos ejemplos de acoso u hostigamiento sexual incluyen: agredir o intentar agredir sexualmente a una persona, con inclusión de la violación; compartir

o mostrar imágenes o videos sexuales inapropiados, sin importar el formato; enviar mensajes sugestivos de contenido sexual en cualquier formato; compartir anécdotas o hacer bromas de carácter sexual o lascivo; hacer gestos sexuales inapropiados, como movimientos pélvicos; tocar a alguien sin su consentimiento, lo que incluye pellizcar, frotar o rozar intencionalmente a otra persona; mirar a alguien de manera lasciva; invitar a alguien a salir repetidamente o solicitar favores sexuales; calificar la sexualidad de una persona; hacer comentarios sexuales sobre la apariencia, la vestimenta o las partes del cuerpo de alguien; poner apodosos o utilizar insultos con connotación sexual o basados en estereotipos de género; hacer comentarios denigrantes sobre la identidad de género o la orientación sexual de una persona.

Orientación Sexual: Es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género.

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.

Violencias Basadas en Género: Las violencias basadas en género se definen como aquellas agresiones físicas, sexuales, psicológicas, económicas o simbólicas dirigidas hacia una persona debido a su género y que afectan su integridad y van en detrimento de sus derechos humanos. Estas violencias se sustentan en estructuras de poder y desigualdad reforzadas por tradiciones y normas socioculturales que contribuyen a perpetuar la inequidad y la discriminación.

Violencia Digital: La violencia digital, también conocida como ciberviolencia, se comete y se expande a través de medios digitales como redes sociales, correo electrónico, aplicaciones de mensajería y otras plataformas en línea, y tiene como objetivo causar daño psicológico, emocional, físico, sexual o económico a las víctimas, afectando su vida privada y su imagen propia (ONU Mujeres, 2020; CDHCM, 2021).

Violencia Económica: Se entiende como cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

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 Institucional: Es el daño físico, psicológico, simbólico o social que una persona sufre a manos de agentes o instituciones que deberían protegerla, mediante el uso abusivo, negligente o discriminatorio del poder.

Violencia Patrimonial: Restricción o limitación de bienes y recursos de una persona destinados a suplir sus necesidades.

Violencia Psicológica: Según la Ley 1257 de 2008 se define como cualquier acción u omisión que cause daño, sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o la muerte a una mujer por su condición de mujer. Esto incluye amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, ya sea en el ámbito público o privado. La ley también establece que la violencia psicológica consiste en acciones que degradan o controlan las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres, mediante intimidación, manipulación, amenazas, aislamiento o cualquier conducta que afecte su salud psicológica y desarrollo personal.

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 y de acuerdo con lo dispuesto en la normatividad legal², 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
- Derecho a la confidencialidad de sus datos personales.
- A solicitar traslado del área de trabajo o trabajar de manera remota, mientras se resuelve la situación.

Derechos contemplados en la ley 1257 de 2008 y Decreto 1710 de 2020, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

De igual manera:

Derecho a la Protección Inmediata: Las víctimas deben recibir protección urgente contra el agresor, asegurando su seguridad física y psicológica, como solicitar al

² Ley 2365 de 2024

coordinador o jefe inmediato que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen la interacción o acercamiento con el sujeto activo.

Derecho a Recibir Atención Integral: Las víctimas tienen derecho a una atención oportuna, primeros auxilios psicológicos y apoyo emocional. Adicionalmente, las víctimas tienen derecho a recibir asistencia y acompañamiento tan pronto como se reciba una denuncia y tener un acompañamiento periódico, así como a rechazar la ayuda propuesta, para ello, en los casos de acoso sexual se debe realizar la remisión inmediata a las ARL

Derecho a un Trato Digno y No Revictimizante: Las víctimas deben ser tratadas con respeto y sin prejuicios, evitando situaciones que perpetúen la violencia o las hagan revivir el trauma.

Derecho a la Justicia: Las víctimas tienen derecho a recibir información de la ruta de atención desde el momento en se presenta la situación; tener acceso a la justicia, con una investigación pronta, imparcial y eficiente de su caso y que se protejan sus garantías procesales.

Derecho a la Reparación: Esto incluye tanto medidas de restitución como compensación por los daños sufridos. También involucra la rehabilitación y reintegración de las víctimas a la vida social y laboral.

Derecho a Recibir Información: Las víctimas tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos, los servicios disponibles y los avances en su caso judicial.

Derecho a la No Discriminación: Las víctimas no deben ser discriminadas debido a género, etnia, orientación sexual, o cualquier otra condición.

6.2. Derechos del Sujeto Activo

A 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: El agresor tiene derecho a un proceso justo y equitativo, donde se respeten sus garantías procesales y se le otorgue la oportunidad de defenderse de las acusaciones, artículo 29 de la Constitución Política.
- 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.
- Derecho a la confidencialidad de sus datos personales.

6.3. Comportamientos que Deben Abstenerse de Ejecutar por Parte de la Comunidad Invima

Dentro del Invima rige el Código de Integridad y de Conducta. Los servidores públicos tienen la responsabilidad de actuar con integridad y transparencia en el

ejercicio de sus funciones. Para lograr este objetivo, deben abstenerse de ejecutar los siguientes comportamientos, y cualquier otro que tenga una connotación sexual y que no haya sido consentido, así como los vinculados al acoso laboral y/o la discriminación:

- 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, 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.
- Visitas frecuentes y extensas extraoficiales a comunidades donde el Invima ejerza sus funciones.
- La no utilización del uniforme y distintivo de la entidad por parte del funcionario en ejercicio de sus obligaciones contractuales, en los lugares donde el Invima ejerce sus funciones.
- Enviar, mostrar o compartir material de contenido sexual explícito o sugestivo no solicitado ni consentido.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.1 Medidas de Protección.

Mientras se surten los efectos legales e investigaciones correspondientes, el Grupo de Talento Humano con apoyo de las diferentes áreas al interior de este grupo Bienestar y/o SST (según corresponda y aplique) serán los encargados de tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas que en ámbito laboral sean sometidas a acoso, violencia o discriminación, lo anterior 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, en los casos de acoso sexual realizar la remisión a la ARL correspondiente para la atención psicosocial.
- c) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d) Ofrecer un cambio temporal o permanente de dependencia a la víctima, según se considere necesario.
- e) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima, artículo 15 de la Constitución Política.
- f) Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- g) 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.
- h) Velar porque el caso se remita a las autoridades correspondientes para que tomen las medidas oportunas y pertinentes, en los casos de acoso sexual remitiendo de manera inmediata a la Procuraduría General de la Nación y a la Fiscalía.

Las demás medidas necesarias para garantizar los derechos de las víctimas, la no repetición de los hechos y la activación de las rutas de atención, incluyendo los casos en los que los sucesos se efectuaron fuera del horario laboral o contractual del involucrado.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación, 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 basadas en género o discriminación.

8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

8.1. Estrategia de Intervención

El Invima cumplirá con la difusión, capacitación, sensibilización y divulgación a todo el personal que labore 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:

- a) Definiciones e información sobre política **PEAS y el presente protocolo.**
- b) Rutas de atención en casos de abuso y/o acoso sexual a personal de la entidad, que preste sus servicios laborales y a usuarios externos víctimas de abuso y/o acoso sexual por parte de algún funcionario vinculado a la entidad.
- c) Mecanismos de protección y responsables a los cuales podrán dirigirse.
- d) Definiciones, conductas esperadas por parte del personal.
- e) Aclaraciones y descripciones sobre lo que implican las conductas de acoso y abusos sexuales.
- f) La atención que les será prestada institucionalmente teniendo en cuenta la no revictimización en casos de violencia.
- g) Consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o ciclo de vida.
- h) Creación, e implementación de plataforma tecnológica común, que proteja las garantías procesales de los involucrados, eficaz, confidencial y eficiente.
- i) Creación y divulgación de un mecanismo seguro, confiable (confidencial) y accesible para el reporte de cualquier caso o sospecha por parte de cualquier persona vinculada al INVIMA. (correo grupo de instrucción disciplinario, debe haber una persona que recepcione este tipo de información confidencial).

8.2. Implementación de la Estrategia

Actividades de Prevención Primaria-Secundaria-Terciaria

Primaria:

La entidad realizará semestralmente actividades psicoeducativas e informativas o campañas 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. Adicionalmente, el desarrollo e implementación de una plataforma tecnológica unificada que asegure los derechos procesales de los afectados, siendo efectiva, privada y eficiente. Asimismo, la puesta en marcha de un programa de formación que ofrezca contenidos informativos a través de medios digitales.

Secundaria:

Se establecen rutas de atención para casos de abuso y/o explotación sexual, así como frente al acoso sexual y hechos de discriminación dirigidas tanto al personal de la entidad que presta servicios laborales como a usuarios externos que sean

víctimas de este tipo de conductas por parte de cualquier colaborador asociado a la entidad.

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. También el debido acompañamiento a usuarios externos víctimas de abuso y/o explotación sexual por parte de cualquier funcionario asociado a la entidad.

9. RUTAS DE ATENCIÓN

Rutas de atención internas y externas para casos de abuso y/o explotación sexual, acoso sexual en el ámbito laboral y discriminación, dirigidas tanto al personal de la entidad que presta servicios laborales como a usuarios externos que sean víctimas de abuso y/o explotación sexual por parte de cualquier funcionario asociado a la entidad:

Puntos Focales para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA): Muchas entidades de la ONU y misiones tienen designados Puntos Focales PSEA específicos. Estas entidades están capacitadas para manejar estas cuestiones y pueden proporcionar orientación y apoyo a las víctimas para asegurar que sus casos sean tratados adecuadamente.

- **Oficinas de Servicios para las Víctimas:** Algunas partes de la ONU han establecido oficinas o servicios específicos para ayudar a las víctimas de explotación y abuso sexual. Estos servicios pueden incluir asistencia médica, psicológica, de apoyo a la subsistencia y legal.
- **Líneas Directas y Portales en Línea:** La ONU y algunas de sus agencias han establecido líneas directas y portales en línea donde las víctimas pueden reportar incidentes de explotación y abuso sexual de manera confidencial.
- **Oficina de Ética de la ONU:** La Oficina de Ética puede ofrecer orientación y soporte, especialmente en casos de acoso sexual.
- **Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la ONU:** La OSSI puede investigar casos de explotación y abuso sexual cometidos por el personal de la ONU.

Para dirigirse a estas rutas se puede consultar el directorio de entidades de la ONU a través del siguiente enlace: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/how-report>

En el Invima, la ruta es la siguiente:

Ruta Interna en caso de acoso laboral:

Paso 1. La víctima o la persona que tenga conocimiento de hechos de acoso laboral puede denunciar la situación o presentar la queja ante el secretario(a) del Comité de convivencia laboral, diligenciando el formato GEHU-FOR1-PRESENTACIÓN DE QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O PARA PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y enviarlo al correo electrónico convivencia@invima.gov.co, describiendo claramente la posible situación de acoso laboral y sus respectivas pruebas de ser posible, Como se indica en el GEHU-PRO10-PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIRSE EN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

Paso 2. El secretario(a) del Comité de convivencia laboral debe comunicar al presunto acosado la recepción y revisión de la queja y dar respuesta de la recepción de la solicitud al quejoso.

Paso 3. El secretario(a) y/o presidente del Comité de convivencia laboral convocara a reunión al comité de convivencia laboral para analizar e identificar si la queja recibida constituye una conducta de acoso laboral.

Nota. En caso de que se reciban quejas de acoso sexual, es importante aclarar que esta acción no es conciliable, por lo cual el Comité de Convivencia, trasladara de forma inmediata la queja a la Oficina de Instrucción Disciplinaria, Procuraduría y Fiscalía General de la Nación.

Paso 4. Si el comité de convivencia laboral define que la conducta es conciliable se realizará una reunión de conciliación convocada por el secretario(a) del Comité de convivencia laboral. Cuando la solicitud tenga sustento probatorio de la posible comisión de conducta disciplinable, se debe remitir al Grupo de Instrucción Disciplinaria de la Oficina Asesora Jurídica o a la Procuraduría General de la Nación al correo electrónico quejas@procuraduria.gov.co o remitir la(s) queja(s) por correo certificado a la Carrera 5 # 15-60, Bogotá D.C., ventanilla de radicación de correspondencia.

Paso 5. El comité de convivencia laboral realizará seguimiento a los compromisos y elaborará un informe de la gestión realizada por el comité de convivencia laboral.

Paso 6. Uno de los psicólogos de la entidad realizará la contención y orientación para que la víctima sea direccionada a entidades externas según sea el caso.

Paso 7. El psicólogo de la entidad a cargo del caso 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 8. El 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.

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

Paso 1. La víctima o la persona que tenga conocimiento puede denunciar la situación ante el presentar la queja ante el secretario(a) del Comité de convivencia laboral, diligenciando el formato GEHU-FOR1-PRESENTACIÓN DE QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O PARA PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y enviarlo al correo electrónico convivencia@invima.gov.co, describiendo claramente la posible situación.

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. El 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. Realizar un seguimiento del proceso.

Ruta Interna para casos de acoso sexual en el ámbito laboral...

Remisiones 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 setenta y dos (72) horas para realizar la valoración inicial. Adicionalmente, se debe realizar la remisión a la ARL para el acompañamiento correspondiente.

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 Nacional: 018000919748

Denuncia en: www.fiscalia.gov.co - denuncia.acoso@fiscalia.gov.co

Línea: 122

Línea Púrpura Mujer (Bogotá D.C)

La línea purpura cuenta con un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras. Las cuales brindaran 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).

Línea Púrpura Distrital: 018000112137

WhatsApp: 3007551846

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.

Ministerio del Trabajo

Denuncia en: www.mintrabajo.gov.co

Línea Nacional: 018000513100

Defensoría del Pueblo

Línea Nacional: 018000914814

Personería de Bogotá

Línea de orientación: 143

Denuncias en: (601)3820450 - (601) 3820480 opción 2

10. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO Y RUTAS

En este acápite se especifican las áreas y dependencias del Invima que harán parte de la aplicación y seguimiento del presente protocolo, es importante destacar que longitudinalmente la aplicación de este protocolo debe ser supervisada y verificada por la Secretaría General.

10.1 Gráfica Acoso Sexual



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 con el apoyo del psicólogo de ARL de la entidad realizará las siguientes acciones:

- Brindar acompañamiento psicológico por medio de ARL de acuerdo con voluntad de la persona
- 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 2365 de 2025, y remitir a la PGN y Fiscalía.

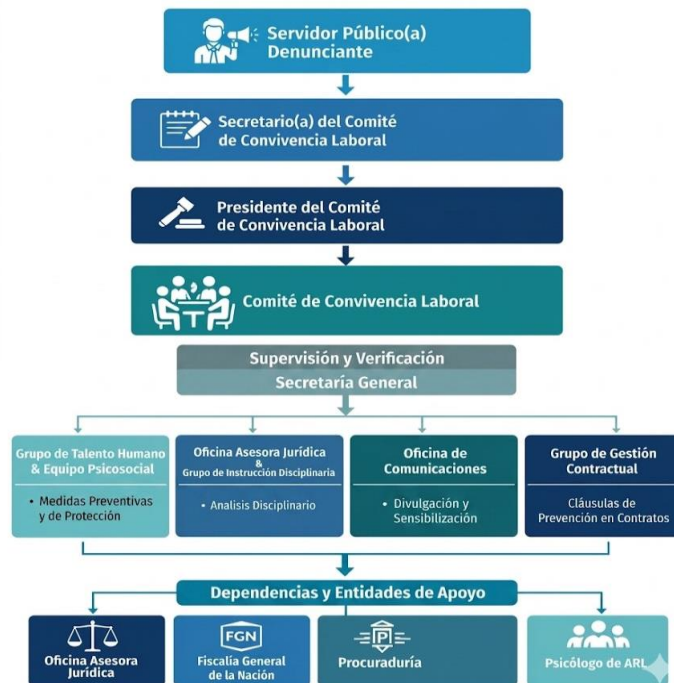
Oficina de Comunicaciones

Deberán realizar las piezas de comunicación y 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 desde los Estudios y Documentos Previos necesarios en la planeación para la adquisición de bienes y servicios, invitaciones públicas y pliegos de condiciones, y en especial en los contratos de prestación de servicios, obligaciones o cláusulas específicas enfocadas al cumplimiento del Protocolo que apunten a la prohibición de incurrir en acciones relacionadas con violencia, discriminación y acoso sexual.

10.2 Gráfica Acoso Laboral



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 del 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, y en los casos de acoso laboral remitir a la PGN y Fiscalía.

Oficina de Comunicaciones

Deberán realizar las piezas comunicativas y 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 de la Entidad deberá incluir desde los Estudios y Documentos Previos necesarios en la planeación para la adquisición de bienes y servicios, invitaciones públicas y pliegos de condiciones, y en especial en los contratos de prestación de servicios, obligaciones o cláusulas específicas enfocadas al cumplimiento del Protocolo que apunten a la prohibición de incurrir en acciones de violencia de género y/o discriminación por orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o edad.

Comité de Convivencia laboral

Debe recibir y dar inicio al trámite de acuerdo con las quejas presentadas vinculadas al acoso laboral o discriminación, e informar al jefe inmediato de la situación denunciada para que se tomen las medidas necesarias y proteger a la víctima.

11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Cada año, desde el área de Instrucción disciplinaria, se realizarán reportes semestrales y anuales de acuerdo con la normativa vigente que se monitorearán 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	Definición del Indicador % de cumplimiento del programa de sensibilización		
Fórmula	(No. de campañas ejecutadas/ No. De campañas programadas) *100		
Interpretación del indicador	Sensibilizaciones ejecutadas		
Frecuencia	Semestral	Meta del indicador	100%

Tasa de Denuncias: Número de quejas o 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

Definición del Indicador % Tasa de Denuncias			
Fórmula	(No. de casos presentados/No. De servidores) *100		
Descripción del indicador	Determinar el porcentaje de denuncias por violencia de género o discriminación en la entidad de acuerdo con la cantidad de servidores.		
Frecuencia	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			
Definición del indicador	Indicador que evalúa el impacto de las rutas de atención a partir de satisfacción de la atención brindada a cada caso.		
Formula	(Encuestas con calificación satisfactorias/ Número de casos presentados) * 100		
Descripción del indicador	Busca medir el impacto generado en la población denunciante de violencia de género o discriminación		
Frecuencia	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.
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.

De igual manera, deberá tener presente los siguientes criterios:

- 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, a través del supervisor designado, 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, en especial lo contenido en el Manual de Supervisión e Interventoría del Invima.

El Invima incorporará una cláusula contractual. A partir de la entrada en vigor de este Protocolo, para todos los contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, así como los de bienes y servicios suscritos por la entidad, en los que se incluirá lo siguiente dentro del acápite de obligaciones generales: El contratista, sus empleados, subcontratistas y cualquier persona vinculada a la ejecución del presente contrato, se obligan a abstenerse de incurrir en cualquier conducta que constituya explotación, abuso o acoso sexual, violencia de género, discriminación por motivos de sexo, orientación sexual, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o edad, así como cualquier otra forma de violencia o vulneración de derechos en el marco de la ejecución

contractual. El incumplimiento de esta obligación constituirá causal de terminación unilateral del contrato, sin perjuicio de las acciones legales, disciplinarias y penales a que haya lugar. El Invima podrá adoptar medidas inmediatas de protección y remitir los hechos a las autoridades competentes, conforme a la normativa nacional e internacional vigente.

14. MEDIDAS DE PREVENCIÓN 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 realizará talleres, charlas y brindará acompañamiento desde el área de Talento Humano enfocadas en acciones de promoción y prevención. Así mismo, dado el caso, se realizará acompañamiento a lo largo del proceso y según lo soliciten las partes implicadas dando especial énfasis a la implementación de medidas institucionales e individuales a las que haya lugar para garantizar la no repetición.

REFERENCIAS

- Confederación Salud Mental España. (s.f.). *El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://consaludmental.org/centro-documentacion/capacitismo-exclusion-personas-discapacidad/>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (1991). Bogotá: Congreso de la República.
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Sentencia T-572 de 2017* (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo). Bogotá: Corte Constitucional.
- Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-316 de 2020* (M.P. Cristina Pardo Schlesinger). Bogotá: Corte Constitucional.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección del acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación prohibidas por la Ley, en el ámbito laboral y contractual*. Bogotá, D.C.: DNP.
- Infobae. (2024, junio 13). *Alarmantes cifras de violencia de género en Colombia: El 75% de los casos registrados en 2024 son contra mujeres*. <https://www.infobae.com/colombia/2024/06/13/alarmantes-cifras-de-violencia-de-genero-en-colombia-el-75-de-los-casos-registrados-por-violencia-de-genero-en-2024-son-contra-mujeres/> (infobae.com in Bing)
- Instituto Nacional de Salud. (2024). *Informe sobre la violencia de género en Colombia*. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia>

- Instituto Nacional de Salud. (2024, junio 13). 75,6 % de los casos registrados por violencia de género en 2024 son contra mujeres. <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/75,6-de-los-casos-registrados-por-violencia-de-g%C3%A9nero-en-2024-son-contra-mujeres.aspx>
- Invima. (2021). Código General de Integridad. Recuperado de <https://www.invima.gov.co/sites/default/files/gestion-talento-humano/codigo-integral-servicio-publico/Código%20General%20de%20Integridad.pdf>
- Ley 2453 de 2025 - Gestor Normativo. (s.f.). Gov.co. Recuperado el 30 de marzo de 2026, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=259640>
- Ley 2489 de 2025 Congreso de la República - Gestor Normativo. (s.f.). Gov.co. Recuperado el 30 de marzo de 2026, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260756>
- Línea Convivencia y Seguridad Ciudadana. (2023). Informe Violencias Basadas en Género / Comparativo enero julio 2022 – enero julio 2023. Fundación Paz & Reconciliación. Recuperado de <https://www.pares.com.co/post/informe-violencias-basadas-en-g%C3%A9nero-comparativo-enero-julio-2022-enero-julio-2023>
- Línea de Convivencia y Seguridad Ciudadana. (2023). Vivir sin miedo: Informe de violencias basadas en género 2022-2023. Fundación Paz & Reconciliación. Recuperado de <https://www.pares.com.co/post/vivir-sin-miedo-informe-de-violencias-basadas-en-g%C3%A9nero-2022-2023>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2023). Informe sobre violencia contra las mujeres y niñas en Colombia. Bogotá, D.C.: Autoridad Nacional de Laureles Medios. Recuperado de <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Anexos%20cifras.pdf>
- Observatorio de Feminicidios Colombia. (s.f.). Inicio – Observatorio de Feminicidios Colombia. Observatoriofeminicidioscolombia.org. Recuperado el 30 de marzo de 2026, de <https://observatoriofeminicidioscolombia.org/>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará". <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: La violencia de pareja. OMS. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/77432>
- ONU Mujeres. (2023). Violencia contra las mujeres y las niñas: Panorama general. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- Páginas - Observatorio Nacional de Violencias de Género. (s.f.). Gov.co. Recuperado el 30 de marzo de 2026, de <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2024). Protocolos contra la violencia de género. <https://www.undp.org/es/panama/blog/protocolos-contra-la-violencia-de-genero>
- Rubiano García, G. (2024, junio 13). Alarmantes cifras de violencia de género en Colombia: El 75% de los casos registrados en 2024 son contra mujeres. Infobae. <https://www.infobae.com/colombia/2024/06/13/alarmantes-cifras-de-violencia-de-genero-en-colombia-el-75-de-los-casos-registrados-por-violencia-de-genero-en-2024-son-contra-mujeres/> (infobae.com in Bing)

- United Nations. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- United Nations. (2015). *Preventing and responding to violence against women and girls*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications>

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

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

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