

- PDF guías

4. CONTINGENCIA

En caso de que los operadores, agentes, actores o miembros de las autoridades encargadas del control presenten dificultades en el acceso al Sistema de Información de Guías Digitales (SIGDI) o este presente indisponibilidad de manera temporal, deberán comunicarse con el Sicom a través de los diferentes canales dispuestos para la atención a los usuarios o generar su requerimiento o incidente directamente en el portal web de Autogestión SICOM.

Se cuenta con los siguientes mecanismos para la atención:

- Línea telefónica
- Chat
- Herramienta de Gestión de casos Portal Web de Autogestión SICOM.

Los requerimientos registrados por los operadores, agentes, actores, usuarios miembros de las autoridades en el portal web de autogestión, se tramitarán dependiendo de lo solicitado por el Nivel 1 Call Center y/o el Nivel 2 Análisis Funcional y Desarrollo y tendrán un tiempo de respuesta de tres (3) horas.

Los operadores, agentes y actores registrados en SICOM tendrán como mecanismo de contingencia durante el periodo de transición de que trata el artículo 13 de la presente resolución, la posibilidad de usar las guías físicas de transporte, si se presenta la indisponibilidad de acceso al Sistema de Información Guías Digitales (SIGDI) previo reporte al Ministerio de Minas y Energía. Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Minas y Energía ante situaciones excepcionales de fuerza mayor o caso fortuito, podrá otorgar también permisos especiales atendiendo las particularidades y de la criticidad de la situación presentada, en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas.

Nombre: Portal web de Autogestión	
Escenario	Escenario
Los requerimientos que registren operadores, agentes o actores usuarios en el portal web, se tramitarán dependiendo de lo solicitado por el Nivel 1 <i>Call Center</i> y/o el Nivel 2 <i>Análisis Funcional y Desarrollo</i> .	El sistema dará respuesta a cada requerimiento dependiendo el nivel en el cual se encuentre la solicitud.



5. SOPORTE

Si en algún momento se presentan dudas, inquietudes o inconvenientes, los agentes, actores y/u operadores podrán ponerse en contacto a través de los canales de atención tanto del Ministerio de Minas y Energía, como de la plataforma SICOM:

Correo: menenergia@minenergia.gov.co.

Plataforma: Portal Web de Autogestión SICOM.

(C. F.)

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 0754 DE 2023

(julio 28)

por la cual se adopta el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer; basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual y se crea el Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia, los Decretos número 2647, 2648 y 2649 de 2022 y 1194 de 2023

CONSIDERANDO:

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos sus derechos y libertades sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de género.

Que el Título II, Capítulo I de la Constitución Política de Colombia consagra la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud, libertad de expresión y el libre desarrollo de la personalidad como derechos fundamentales de los ciudadanos colombianos.

Que mediante la Ley 51 de 1981, se ratificó por parte del Estado Colombiano la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en la misma se comprometió a tomar medidas apropiadas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las practicas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Que con la Ley 248 de 1995 el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros.

Que la Ley 1257 de 2008, creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que en el año 2007 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU oficializó los principios de Yogyakarta, que contienen criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y, Colombia suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmando el derecho de no

discriminación y condenando la violencia, el acoso, la exclusión, la estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.

Que el objetivo número 5 de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030, de la Organización de Naciones Unidas (ONU), de la cual Colombia, es Estado parte, establece la igualdad de género, como base fundamental para avanzar en la erradicación de la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad general.

Que el artículo 344 de la Ley 2294 de 2023 “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 ‘Colombia Potencia Mundial de la Vida’”, declara la emergencia por violencia de género en el territorio nacional y dispone una serie de acciones estratégicas a ser desarrolladas por las entidades en el marco de sus programas, planes, proyectos y políticas públicas.

Que a través del documento Conpes 4080 del dieciocho (18) de abril de 2020, se aprueba la Política de Estado de “Equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”, el documento técnico “Sugerencias de política pública en pro-equidad de género” será la hoja de ruta a 2030, en aras de dar continuidad al trabajo que el Gobierno nacional ha realizado por la equidad de las mujeres.

Que mediante Directiva Presidencial número 1 de 8 de marzo de 2023, el señor Presidente de la República doctor Gustavo Petro Urrego instó a las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y demás ramas del poder público, entes autónomos, organismos de control y vigilancia y entidades territoriales, para adoptar las medidas de que trata la Directiva ibídem u otras medidas efectivas para garantizar la prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

Que en cumplimiento de la Directiva ídem, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República diseñó el “Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia contra la mujer, basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República”, así como la creación del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación en su interior.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Adoptar* el “Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia contra la mujer, basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República”, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

Artículo 2°. El presente protocolo se aplica a servidores(as) públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes; a quienes prestan bienes y servicios a través de diferentes mecanismos incluida la tercerización laboral; y los demás colaboradores de la entidad, visitantes y ciudadanos, cuando sean víctimas de algún tipo de violencia contra la mujer y basada en género y/o cualquier clase de discriminación, especialmente aquellas que se realizan en el ejercicio de sus funciones y tengan ocurrencia en todas las sedes o lugares de trabajo, o en instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, así:

a) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

b) En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

d) En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Parágrafo 1°. Los lineamientos que se establecen en el presente protocolo, deben inspirar y ser integrados en todos los procesos, procedimientos, políticas, estrategias, reglamentos y en general, todas las acciones y buenas prácticas que se desarrollen en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Parágrafo 2°. Las medidas de que trata este protocolo no reemplazan las acciones legales que se originen en actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, de conformidad con el marco legal colombiano.

Artículo 3°. *Créese* el Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación en el Departamento administrativo de la Presidencia de la República como una instancia de coordinación interna, cuyo objetivo es impactar en la sostenibilidad y relevancia de la equidad de género y el derecho a la igualdad en la Entidad a través de la formulación, definición e implementación de estrategias, políticas y/o programas transversales enfocados en la eliminación de posibles violencias contra las mujeres y basadas en género y de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, promoviendo el empoderamiento de las mujeres en los procesos estratégicos de la Entidad.

Parágrafo 1°. El Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación estará integrado por:

- a) El(la) Subdirector(a) General, quien lo presidirá.
- b) El(la) jefe de la Oficina de Talento Humano, quien ejercerá la Secretaría Técnica del Comité.
- c) Un(a) delegado(a) del despacho de la Vicepresidenta de la República.
- d) El(la) jefe(a) de Control Interno quien asistirá en calidad de invitado, tendrá voz, pero no voto.

El(la) Subdirector(a) General podrá delegar su asistencia al Comité en un(a) funcionario (a) del nivel asesor, quien en ese caso presidirá el Comité.

Los integrantes que conformen el Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación, deberán cumplir con los siguientes criterios: i) No tener ningún tipo de antecedentes en la comisión u omisión de actos que versen sobre violencias contra la mujer, basados en género y/o discriminación; y, ii) Deberán ser personas que se caractericen por el respeto de los derechos de los grupos históricamente discriminados.

El Comité podrá invitar a funcionarios de otras dependencias o a invitados externos de la Entidad para que asistan a las reuniones, cuando considere que puedan aportar elementos de juicio necesarios para cumplir con los objetivos de su competencia. Estos podrán emitir sus opiniones técnicas o profesionales sobre el asunto o materia en discusión, pero no votarán al momento de tomar las decisiones.

Parágrafo 2°. Serán funciones del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación:

a) Formular, definir e implementar las estrategias, políticas y/o programas específicos para la institucionalización de la igualdad de género, la eliminación de la violencia, la desigualdad y todas las formas de discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

b) Promover una cultura de gestión con enfoque de derechos y de género, a través de acciones de sensibilización y estrategias de comunicación, dirigidas a los(as) servidores(as) y colaboradores(as) de la Entidad, impulsando las políticas y/o programas diseñados por el Comité.

c) Presentar para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las estrategias, políticas y/o programas específicos para la institucionalización de la igualdad de género, la eliminación de la violencia, la desigualdad y todas las formas de discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

d) Mantener la confidencialidad de los asuntos que se sometan a su consideración.

e) Las demás que guarden relación con la naturaleza del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación.

Parágrafo 3°. Serán funciones del(la) presidente(a) del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación:

a) Programar las sesiones ordinarias del Comité.

b) Programar las sesiones extraordinarias, cuando se requieran.

c) Coordinar con la Secretaría Técnica del Comité, la elaboración de actas e informes y demás documentos aprobados para su publicación.

d) Comunicar las recomendaciones adoptadas por el Comité.

e) Gestionar ejercicios de divulgación de las políticas, estrategias, y programas que sobre la naturaleza del Comité deba difundir en la Entidad.

f) Las demás que sean necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité.

Parágrafo 4°. Serán funciones del(la) Secretario(a) Técnico(a) del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, las siguientes:

a) Proyectar el reglamento interno del Comité.

b) Realizar la convocatoria de las sesiones del Comité.

c) Verificar el quórum antes de sesionar.

d) Fijar y hacer seguimiento al orden del día propuesto por los integrantes del Comité.

e) Elaborar las actas, informes y demás documentos relacionados con el Comité, y coordinar con la Presidencia su suscripción.

f) Custodiar y conservar los documentos expedidos por la instancia y demás documentos relacionados.

g) Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los integrantes del Comité o sus delegados.

h) Las demás que sean necesarias para el adecuado funcionamiento del Comité.

Parágrafo 5°. El Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, funcionará de la siguiente manera:

a) El Comité se reunirá de manera ordinaria, mínimo una vez cada tres meses y de manera extraordinaria, cada vez que se requiera, previa convocatoria por parte de la Secretaría Técnica del Comité.

b) Las sesiones se instalarán con la presencia del(la) Presidente(a) y del Secretario(a) Técnico(a) del mismo.

c) Para sesionar y deliberar se requerirá de la asistencia de la mitad más uno de los(as) miembros del Comité.

d) Las decisiones se aprobarán con el voto favorable de la mayoría simple de los(as) miembros del Comité.

e) El Comité podrá sesionar presencial o a través de cualquier medio electrónico que permita una comunicación simultánea o sucesiva. Para este último caso, los (as) miembros deberán expresar su voto y/o ejercer su derecho de voz dentro del mismo día en el que haya iniciado la reunión.

Artículo 4°. Ordenar a la Subdirección General, Oficina de Talento Humano y Área de Contratos, del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República para que una vez se cumpla un (1) año de la entrada en vigencia del Protocolo que se adopta mediante la presente Resolución, se evalúen las disposiciones, contenido y necesidades que surjan a fin de actualizar su contenido.

Artículo 5°. La Oficina de Talento Humano en coordinación con el Área de Contratos y los supervisores de los contratos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, adelantarán todas las acciones que encuentren pertinentes para que el "Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia contra la mujer, basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República" haga parte de la cultura organizacional y sea incorporado en todas las formas de vinculación de los(as) colaboradores(as) de la Entidad.

Artículo 6°. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República tendrá un plazo de seis (6) meses para adecuar los procesos, procedimientos, guías, manuales, lineamientos y demás documentos de la Entidad con las orientaciones de que trata el Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia contra la mujer, basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual; y capacitar el talento humano de la Entidad y en especial el que conforma el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación para el cumplimiento de sus responsabilidades en el marco de lo establecido en la presente resolución.

Artículo 7°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 28 de julio 2023.

El Director,

Carlos Ramón González Merchán.



**Presidencia
de la República**



Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de las formas de violencia contra la mujer, basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Julio de 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PRINCIPIOS ORIENTADORES	3
3. OBJETIVOS	6
3.1 General:	6
3.2 Específicos:	6
4. MARCO NORMATIVO	8
4.1 Marco constitucional y bloque de constitucionalidad	8
4.2 Ordenamiento Jurídico Nacional	8
5. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
6. CONCEPTOS	13
7. CONDUCTAS PROHIBIDAS	17
8. RUTA DE ATENCIÓN INTERNA	30
8.1 ¿Cómo se activa la ruta?	30
8.2 ¿Quién puede activar la ruta?	31
8.3 ¿Ante quién se activa la ruta?	31
8.4 Etapas de la ruta	37
9. COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD SEXUAL Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN	39
9.1. Impedimentos y recusaciones	40
9.2. Medidas de Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación que puede adoptar el Comité	40
10. GLOSARIO	42
11. REFERENCIAS	46
12. REponsable del Documento	49

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República -DAPRE-, desde su visión y objetivos se concibe como una Entidad que cuenta con talento humano competente e incluyente, centrado en el servicio con igualdad, y entre sus objetivos está "articular las políticas de inclusión y protección de los actores diferenciales del cambio, para impulsar la seguridad humana y la justicia social".

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE rechaza todo tipo de violencia contra la mujer y basada en género y/o cualquier clase de discriminación, también fomenta y promueve la equidad y la diversidad a partir de una educación humanista, fundamentada en el respeto como pilar de las relaciones sociales, con el fin de crear un ambiente seguro y favorable para el desarrollo personal y el fortalecimiento de la identidad institucional.

Se rechazan todos los actos de violencia, acoso y discriminación, en las instalaciones de la Entidad y en cualquier tipo de escenario donde el DAPRE preste su función pública. En este contexto de cosas, el presente protocolo es un instrumento vivo y abierto a la participación para cuando se estime una actualización.

La Entidad le apuesta a la renovación de espacios de formación, prevención, atención e instancias de decisión para atender las manifestaciones de violencia, que atenten contra la sana convivencia, que vulneren los derechos humanos y que afecten la dignidad de las personas que hacen parte de la organización, en especial, cuando la violencia se da por motivos de género y discriminación, afectando a grupos históricamente vulnerados.

El presente protocolo constituye entonces, un avance en el objetivo de lograr equidad e igualdad de oportunidades para las mujeres y personas violentadas y discriminadas históricamente. Presentamos este instrumento institucional en un momento único, un gobierno diferente que cree en la paz; esta es razón suficiente para fortalecer el actuar desde lo público, con el objetivo de erradicar todas las formas de discriminación y construir así desde las instituciones, una Colombia equitativa e incluyente.

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- 2.1 Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- 2.2 Atención Integral:** La obligación de proporcionar espacios que promuevan la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona victimizada, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias y discriminaciones.
- 2.3 Información y Accesibilidad:** La ruta de atención de que trata el presente protocolo será pública y socializada a todo el personal de la Entidad. Contará con formatos accesibles y con espacios físicos y

datos personales, sin perjuicio del derecho a visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

- 2.8 Buena Fe:** La información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia. La Entidad espera que su capital humano, actúe bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.
- 2.9 Debido Proceso:** El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República DAPRE garantizará el respeto de los derechos de las personas y en particular en todas las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo.
- 2.10 Imparcialidad e Idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la Entidad en la ruta de atención deben obrar de manera imparcial, ética y estar capacitados en enfoque de género y diferencial.
- 2.11 Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- 2.12 No Discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género,

digitales accesibles para una adecuada atención, teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de las personas con discapacidad.

- 2.4 Equidad:** En coherencia con los valores institucionales de respeto y reconocimiento de la diversidad, la Entidad comprende que cada persona atraviesa diferentes experiencias, contextos y vivencias. Por ello, brindará en todo momento un tratamiento equitativo, utilizando los mecanismos que estén a su alcance y según las necesidades de cada persona.
- 2.5 Corresponsabilidad:** Las acciones y actuaciones articuladas y en alianza son fundamentales para garantizar la solidaridad y el trato respetuoso y equitativo. La Entidad es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia y/o discriminación en su interior, así como de participar en la prevención de este tipo de actos.
- 2.6 Celeridad:** Los actos violentos y la discriminación generan una afectación importante en la salud mental y física de las personas. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias y las discriminaciones, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.
- 2.7 Confidencialidad y Reserva:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán tratados de forma que se garanticen en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de

procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad; entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida en el presente protocolo.

- 2.13 No Revictimización:** Las personas encargadas de activar, llevar a cabo, poner en práctica, ejecutar o poner en marcha, la ruta a la que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con quien aparece desde su propia información ser el ofensor, o la reiteración del relato de los hechos; y se abstendrán de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del aparente ofensor, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

3. OBJETIVOS

3.1 General:

Establecer los lineamientos institucionales y las acciones para la prevención, atención y protección de situaciones de las violencias contra las mujeres, basadas en género y demás formas de discriminación (de ahora en adelante VCMBGD), teniendo en cuenta los límites institucionales y las competencias de la Entidad, para promover un ambiente libre de violencia de género y/o cualquier clase de discriminación en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

3.2 Específicos:

<p>3.2.1 Ofrecer un espacio complementario con enfoque restaurativo, respetando los derechos fundamentales y el debido proceso, para promover en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República una vida libre de violencia y discriminación, y que se garantice la no repetición, de acuerdo con los principios institucionales y los que inspiran el Estado Social de Derecho.</p> <p>3.2.2 Ofrecer lineamientos respecto de la ruta de atención de que trata el presente Protocolo.</p> <p>3.2.3 Ser una estrategia pedagógica para reconocer e identificar las formas de violencia contra la mujer y basada en género y/o cualquier clase de discriminación, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas e implementar medidas de protección.</p> <p>3.2.4 Ser un instrumento que ayuda a la transformación de la cultura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender las formas de violencia y discriminación al interior de la Entidad.</p> <p>3.2.5 Implementar una ruta de atención y estrategias de prevención de las situaciones de violencia contra la mujer y basada en género y/o cualquier clase de discriminación que se presenten al interior de la Entidad.</p> <p>3.2.6 Promover acciones que reduzcan el impacto generado por las situaciones de violencia y discriminación que se presenten en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</p> <p>3.2.7 Fomentar en el capital humano de la Entidad actitudes de respeto para reducir las formas de violencia y discriminación en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</p>	<p>4. MARCO NORMATIVO</p> <p>4.1 Marco constitucional y bloque de constitucionalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Constitución Política de 1991. ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). ✓ Convención sobre los Derechos del Niño. ✓ Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer. ✓ Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos. ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará). ✓ Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. ✓ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta". <p>4.2 Ordenamiento Jurídico Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia. ✓ Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. ✓ Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996. ✓ Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público. ✓ Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución, ✓ Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. ✓ Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia. ✓ Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños. ✓ Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. ✓ Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género. Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios. ✓ Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. ✓ Ley 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular. ✓ Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras: afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas, ✓ Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. ✓ Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

- ✓ Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- ✓ Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely).
- ✓ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ✓ Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- ✓ Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

5. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a servidores (as) públicos, contratistas, pasantes, practicantes, judicantes; a quienes prestan bienes y servicios a través de diferentes mecanismos incluida la tercerización laboral; y los demás colaboradores de la entidad, visitantes y ciudadanos, cuando sean víctimas de algún tipo de

filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, de conformidad con el marco legal colombiano.

6. CONCEPTOS

Con el fin de tener un lenguaje común y una mejor comprensión del presente protocolo y para su debida aplicación, a continuación, se relacionan los conceptos bajo los cuales se enmarca:

- 6.1 Género:** Es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a lo masculino y a lo femenino, determinando relaciones de poder. El género varía históricamente, así como entre las diversas culturas, pues se trata de una construcción social.
- 6.2 Identidad de género:** Es la forma como las personas se piensan e identifican a sí mismas (hombres, mujeres, queer/no binario). No siempre está vinculada o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.
- 6.3 Expresión de género:** Es la forma como las personas representan su género para sí y para el mundo. Se manifiesta a través de acciones, vestimenta, habla y gestos.
- 6.4 Orientación sexual:** Está relacionada con el deseo sexual y afectivo de cada persona hacia otra. De esta forma, cabe decir que hay personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales.

violencia contra la mujer y basada en género y/o cualquier clase de discriminación, especialmente aquellas que se realizan en el ejercicio de sus funciones y tengan ocurrencia en todas las sedes o lugares de trabajo, o en instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, así:

- a) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- b) En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- d) En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.¹

Los lineamientos que se establecen en el presente protocolo deben inspirar y ser integrados en todos los procesos, procedimientos, políticas, estrategias, reglamentos y en general, todas las acciones y buenas prácticas que se desarrollen en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Las medidas de que trata este protocolo no reemplazan las acciones legales que se originen en actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o

¹ (S/f). Gov.co. Recuperado el 28 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/directiva-1-2023-anexo.pdf>

6.5 Diversidad funcional : "Las personas con diversidad funcional incluyen a aquellas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"².

6.6 Interseccionalidad: Es una categoría analítica y política útil para pensar en los diversos sistemas de opresión y discriminación, históricos y estructurales, que convergen en las personas y que las sitúan en lugares sociales desiguales. Por tanto, no es posible pensar el género fuera de otras categorías de diferenciación como raza, clase, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad.

6.7 Interculturalidad: Se entiende por interculturalidad, la posibilidad de diálogo e interacción entre las culturas como proyecto político enfocado a construir sociedades diferentes, donde ningún grupo cultural está por encima del otro.

6.8 Persona victimizada: Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.

6.9 Persona presunta agresora o persona investigada: Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo

² Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, art.1.

de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.

6.10 Enfoques Diferenciales

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

Los Enfoques diferenciales pueden ser:

6.10.1 Enfoque de Género: Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades, y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder basados en el género, 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 reproducen los roles, estereotipos prácticas e imaginarios de género, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género³.

³ Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, "por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación"

6.10.5 Enfoque de curso de vida: "Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de la vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida, desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un período anterior"⁷.

7. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Sin que se pueda considerar un catálogo excluyente, limitador y completo, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación que hacen parte del ámbito de aplicación de este Protocolo.

7.1. Discriminación: Es la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015).

⁷ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

6.10.2 Enfoque de discapacidad: Parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos que permitan superar las estructuras de discriminación capacitistas⁴.

6.10.3 Enfoque étnico con perspectiva antirracista: Se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en "una perspectiva antirracista de manera participativa y plural"⁵.

6.10.4 Enfoque interseccional: "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"⁶.

⁴ Definición del DANE, ver: El%20Enfoque%20de%20discapacidad%20parte

⁵ <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico>

⁶ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

La discriminación se da de manera directa "cuando se establece frente a un sujeto determinado, un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras"⁸; y es indirecta "cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos"⁹. El racismo, el sexismo y la xenofobia son algunos ejemplos de discriminación.

7.2. Violencia: Se entiende por violencia el uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole¹⁰.

7.2.1 Violencias basadas en género: Corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, las cuales se ejercen con mayor proporción sobre las mujeres y así como las personas LGTBQ+. "Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir"¹¹. Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-030 de 2017.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Organización Mundial de la Salud, 2002.

¹¹ <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>

7.2.2 Violencia contra la mujer: Por esta "se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado"¹².

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

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

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

¹² Artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.

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

7.2.7 Acoso laboral en razón del género: Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

7.2.8 Femicidio: Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género.¹³

7.2.9 Violencia sexual: Es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona.

El artículo 3 de la ley 1257 de 2008 la define como "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona en mantener contacto sexualizado, físico o verbal o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona

¹³ Corte Constitucional, Sentencia C-297 de 2016.

agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas"

La violencia sexual incluye, pero no se limita a las siguientes conductas:

7.2.9.1. Conducta sexual inapropiada: Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.

7.2.9.2 Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales: Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce "valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica"¹⁴ o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde "se acose, persiga, hostigue o asedie"¹⁵, afectando la dignidad humana.

¹⁴ Artículo 210 A de la Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano.

¹⁵ Ibidem.

7.2.9.3 Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: "El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir"¹⁶.

7.2.9.4 Acto sexual no consentido: Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años¹⁷.

7.2.9.5. Abuso sexual: "Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva"¹⁸.

7.2.9.6. Acceso carnal no consentido: Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años¹⁹.

7.2.9.7. Acoso sexual laboral: "Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un

¹⁶ Artículo 210 de la Ley 599 de 2000. Código Penal Colombiano.

¹⁷ Universidad Nacional de Colombia, Artículo 12 de la Resolución 1215 de 2017.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil²⁰.

7.2.9.8. Acoso Sexual: Definido en el Artículo 210 de la Ley 599 de 2000 en los siguientes términos: "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

7.2.9.9. Ofensa sexual: "Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento²¹".

7.2.9.10. Pornografía no consentida: "En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material²²".

7.2.9.11. Pornografía, niños, niñas y adolescentes: "Violencia consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender,

²⁰ Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19. Artículo 11 núm. 18.

²¹ Universidad Nacional de Colombia, Artículo 2 de la Resolución 1215 de 2017.

²² *Ibidem*.

comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes²³".

7.3 Violencias de tipo discriminatorio.

7.3.1 Racismo: Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

7.3.2 Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales"²⁴.

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

²³ *Ibidem*.

²⁴ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros"²⁵.

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

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

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

7.3.5 Ciber acoso o cyberbullying por razones de género u otras formas de discriminación: "Forma de intimidación con uso deliberado de

²⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos *online*) para ejercer maltrato psicológico"²⁶.

7.4 Faltas disciplinarias.

Sin excluir el carácter disciplinario de las conductas ya expuestas en los numerales anteriores, el Código General Disciplinario tipifica de manera especial las siguientes acciones u omisiones como faltas relacionadas con la naturaleza de este protocolo:

- ✓ 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 del 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.
- ✓ 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

²⁶ Ley 1620 de 2013, art. 2.

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.

- ✓ 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).
- ✓ 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).
- ✓ Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan 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 de la vida pública (artículo 1°, Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981). artículo 39 de la ley 1952 de 2019 Numeral 22 Artículo 39 Ley 1952 de 2019).
- ✓ Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación..." (Numeral 32, Artículo 39 Ley 1952 de 2019).

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra

las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación. Las personas competentes de la ruta de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo. ²⁷

7.5 Otras conductas constitutivas de violencias contra las mujeres y basadas en género, y otras formas de discriminación

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

- ✓ Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- ✓ Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, con la vinculación que se tenga con la Entidad, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del empleo o contrato de prestación de servicios.
- ✓ Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual, no solicitados ni consentidos.

²⁷ (S/f). Gov.co. Recuperado el 28 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/directiva-1-2023-anexo.pdf>

- ✓ Usar, mostrar o compartir imágenes: videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, no solicitados ni consentidos.
- ✓ Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- ✓ Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- ✓ Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- ✓ Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- ✓ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- ✓ Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- ✓ La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, o la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- ✓ Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

8. RUTA DE ATENCIÓN INTERNA

La ruta de este protocolo para atención de VCMBGD es el procedimiento institucional al interior de la Entidad que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas por algún tipo de situaciones de violencia y/o discriminación.

En el marco de este protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con VCMBGD podrá activar la ruta de atención comprendida en este capítulo, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención integral ajustada a su situación particular, que procure su protección y no revictimización.

La ruta igualmente implica una red de apoyo con enfoque restaurativo, según el consentimiento de la persona victimizada.

8.1 ¿Cómo se activa la ruta?

La ruta de atención de VCMBGD se activará a través del correo electrónico violencias@presidencia.gov.co administrado por el coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad. El mensaje no requiere la explicación del caso, sino que puede orientarse hacia la solicitud de la activación.

También estará disponible la línea telefónica 6363, a través de la cual por medio de llamada o chat se expone la necesidad de activar la ruta.

Si se quiere activar la ruta de manera presencial, podrá presentarse en la oficina de Talento Humano con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta Ruta iniciará con un espacio que permita a la persona saberse escuchada y comprendida emocionalmente, posibilitando una orientación acorde a sus deseos y necesidades.

Sobre la situación puesta en conocimiento por la persona víctima de algún tipo de violencia, se levantará un acta que firmará el responsable de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad y quien activa la ruta.

8.2 ¿Quién puede activar la ruta?

La ruta podrá ser activada directamente por la persona victimizada, o por un tercero, supuesto en el cual, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá contactar a la persona victimizada para indagar por su deseo de hacer parte dentro del proceso, respetando siempre su voluntad, de la cual se debe dejar constancia.

Serán admisibles las informaciones de carácter anónimo, siempre y cuando se adjunten evidencias sobre los hechos que permitan al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo confirmar la situación.

La persona victimizada que inicie la ruta contemplada en este protocolo podrá presentar la queja sobre hechos de VCMBGD en cualquier momento a partir de que se sienta en la capacidad de reconocer que fue víctima de alguno de estos tipos de violencias y ejercer su derecho.

8.3 ¿Ante quién se activa la ruta?

La ruta de atención se activa ante el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo que está conformado por profesionales que se formarán en la atención de VCMBGD.

Este equipo acompañará en todo momento a la persona victimizada en la ruta de atención, para así garantizar que no se incurra en hechos revictimizantes en cualquier instancia que contemple el presente protocolo.

Es pertinente resaltar que el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo debe mantener la confidencialidad de los hechos que le sean puestos en conocimiento para proteger la identidad de las personas involucradas en el caso, para ello firmará un documento de confidencialidad de los casos atendidos.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo pondrá en conocimiento de la Oficina de Control Interno Disciplinario o del Comité de Convivencia Laboral del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (según sea el caso) la situación expuesta por la persona victimizada o la información o noticia que se obtuvo de un tercero o de un anónimo, para que se inicien las acciones correspondientes.

En los casos donde se perciba la ocurrencia de un delito, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de remitir la denuncia correspondiente a la Fiscalía General de la Nación; si se trata de un delito que requiere querrela de parte, o se trata de un acto de discriminación, se le brindará a la persona victimizada la orientación necesaria para que, si es su voluntad, presente su denuncia.

En los casos en que la víctima decida no activar la ruta de atención, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo hará un seguimiento al entorno en donde

aparentemente se presentó la situación puesta en conocimiento y que le permita estar al tanto de cualquier situación de riesgo; ofrecerá orientación y promoverá la acción laboral, penal y/o disciplinaria, cuando así se amerite.

8.3.1 Lineamientos que debe atender el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la atención a la persona victimizada, el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo deberá atender los siguientes lineamientos:

- ✓ Es necesario que el personal que brinde la atención haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, prácticas religiosas, políticas y creencias, así de cómo éstas pueden afectar la atención. Teniendo en cuenta que todo contacto implica una relación de poder y que nadie está exento de revictimizar.
- ✓ Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- ✓ Todas las actuaciones de este protocolo deben respetar la diversidad y condiciones identitarias de cada persona.
- ✓ En el momento de brindar la atención, tomar en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, perteneciente a un grupo étnico o a población discriminada.
- ✓ Se deberá, en todo momento de la ruta, respetar la autonomía de la persona victimizada.
- ✓ Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- ✓ Quien realiza la atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones.

- ✓ No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.
- ✓ En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- ✓ Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omite acciones.
- ✓ En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presuntamente agresora.
- ✓ Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y siempre suministrar información clara sobre la ruta de atención.
- ✓ En ninguna circunstancia se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.
- ✓ La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.
- ✓ Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- ✓ Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.

8.3.2 Facultades del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- ✓ Propiciar un espacio de expresión y comprensión emocional seguro, a través de una escucha activa a la persona victimizada, generando lazos de confianza, seguridad y comunicación, para así evitar que sea revictimizada. En caso de que la noticia del hecho victimizante sea dada por parte de un tercero, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contactar a la persona señalada como probable afectada y solo podrá iniciar el procedimiento si ésta da su consentimiento para ello.

- ✓ Orientar a la persona victimizada sobre las alternativas que ofrece la ruta de atención contemplada en este protocolo, de acuerdo con su voluntad y sus necesidades particulares.
- ✓ Recibir a nombre de la Entidad la noticia del hecho victimizante, y activar la Ruta de Atención como respuesta a la queja recibida.
- ✓ Acompañar y respaldar los intereses de la persona victimizada, así como emprender acciones o medidas que eviten la revictimización.
- ✓ Coordinar y gestionar con las instancias correspondientes la toma de medidas provisionales para proteger y respetar los derechos y garantías de la persona victimizada.
- ✓ En caso de tener indicios de un posible hecho de violencia, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá investigar al interior de la Entidad este tipo de sucesos con el ánimo de tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los y las colaboradores (as) de la Entidad.
- ✓ Las demás facultades que sean necesarias para garantizar los principios de este protocolo y evitar la revictimización y la repetición de estas situaciones en la Entidad.

Bajo ninguna circunstancia se podrán ejercer presiones sobre la persona victimizada; obligarla a la confrontación con la persona investigada; cuestionarla por no haber denunciado antes; indagar por asuntos impertinentes; indagar sobre su conducta o comportamiento sexual o sobre detalles denigrantes o vergonzosos; minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada; realizar comentarios o preguntas que culpabilizan o justifican los actos ocurridos y evitar que la persona victimizada repita de manera innecesaria su relato.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, ofrecerá dos tipos de apoyo, según se muestra a continuación:

De otra parte, la Oficina de Talento Humano, diseñará los programas pedagógicos para la prevención de conductas asociadas a casos de VCMBGD dentro de la Entidad.

8.4 Etapas de la ruta

La presente ruta comprende las siguientes etapas:

8.4.1 Etapa de comprensión, orientación y recepción del caso.

Una vez recibida la solicitud de activación de la ruta, por cualquiera de los medios contemplados, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo citará a la persona victimizada o a la tercera persona denunciante, para ofrecer un espacio seguro y empático que le permita ser escuchada en sus necesidades y expectativas, atendida a nivel emocional si es el caso y orientada en relación con las diferentes etapas de la ruta y las posibilidades que ofrece la Entidad para la atención de su caso.

En caso de que se decida iniciar la ruta de atención, el líder del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo que brinda la atención primaria, pondrá de presente a la persona victimizada que será necesario levantar un acta en donde se registren los hechos puestos en conocimiento, y si lo considera pertinente, podrá acompañar el relato con los soportes con que cuente.

La información aquí recaudada será de carácter confidencial y estará protegida por las normas de tratamiento de datos de *habeas data*.

8.4.2 Etapa de evaluación de la conducta y acciones a implementar.

8.3.2.1 Orientación psicológica: Es un espacio confidencial que debe permitir la expresión emocional para propiciar reflexiones sobre los malestares producto de los hechos de VCMBGD y comprender el impacto emocional y relacional de estas problemáticas. A su vez, apunta a visibilizar recursos de afrontamiento y redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas. Esta asesoría, además, espera generar un contexto de escucha activa que potencie la empatía, la confianza y el reconocimiento de recursos propios en la persona victimizada.

Es de anotar que la asesoría psicológica contrarresta los efectos que generan en la persona victimizada la violencia, como por ejemplo la culpa, la naturalización, la vergüenza, el silenciamiento, entre otros, lo que permite la comprensión de lo sucedido y favorecer la toma de decisiones.

Se debe garantizar atención inmediata que le permita a la persona victimizada entender la relación entre su experiencia particular y el contexto social, lo que a su vez le posibilite comprender las causas históricas y culturales de las VCMBGD que experimentó.

8.3.2.2 Orientación jurídica: Si la persona victimizada considera la denuncia ante las autoridades públicas, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo orientará lo pertinente, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos. En consecuencia, esta asesoría consistirá en la orientación respecto de las acciones que puede adelantar de manera independiente quien la recibe y a dónde acudir.

El Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo remitirá por competencia la situación con los soportes con que se cuente a las autoridades de tipo disciplinario, penal, laboral y/o policivo (según sea el caso) dentro de las 16 horas hábiles siguientes al conocimiento de la situación de violencia y/o discriminación.

Simultáneamente y con el propósito de orientar soluciones o recomendaciones para evitar la repetición de hechos victimizantes que versen sobre este tipo de situaciones, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá:

- ✓ Recomendar al nominador o a quien este delegue a través de la Subdirección General, la reubicación o el traslado de la o las personas que hayan manifestado ser víctimas de una situación de violencia y/o discriminación, y que así lo requieran.
- ✓ Recomendar a las dependencias competentes la separación de las personas que han manifestado ser víctimas de violencia y/o discriminación, de lugares o situaciones de riesgo.
- ✓ Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- ✓ Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- ✓ Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

De ninguna manera estas medidas pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Estas medidas se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.

Para garantizar la seguridad de la persona victimizada, a la luz de esta ruta, se entenderá que el proceso sobre hechos de VCMBGD se iniciará siempre que medie la voluntad expresa de ésta.

9. COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD SEXUAL Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN

Este Comité será una instancia de coordinación interna, cuyo objetivo es impactar en la sostenibilidad y relevancia de la equidad de género y el derecho a la igualdad en la Entidad a través de la formulación, definición e implementación de estrategias, políticas y/o programas transversales enfocados en la eliminación de posibles violencias contra las mujeres y basadas en género y de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, promoviendo el empoderamiento de las mujeres en los procesos estratégicos de la Entidad.

Anualmente, los miembros que integren el Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación serán capacitados en las fechas y momentos que la Entidad lo disponga, con el fin de que la aplicabilidad de este protocolo sea efectiva y adecuada. La capacitación será necesaria para poder iniciar las funciones contempladas como integrantes del Comité.

Es importante recordar la confidencialidad de los casos por parte de quienes conforman el Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación, cuando hacen parte y cuando dejen

de ser parte de este órgano. Para ello, deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad.

9.1. Impedimentos y recusaciones

Si alguno de los miembros del Comité de Equidad de Género, Diversidad Sexual y Prevención de Situaciones de Violencia y/o Discriminación se considera impedido o es recusado para conocer el asunto, tal situación se tramitará conforme lo dispuesto por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

9.2. Medidas de Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación que puede adoptar el Comité

- ✓ Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación, para ello, se crearán e implementarán las medidas que se consideren necesarias para mantener una Entidad inclusiva y libre de violencias y discriminación.
- ✓ Identificar factores de riesgo en materia de violencia y/o discriminación sobre los que se deba intervenir.
- ✓ Desarrollar acciones encaminadas a la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación y la inclusión de grupos comúnmente discriminados.
- ✓ Solicitar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género, enfoque étnico y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas al interior de la Entidad, que apunten a la sensibilización de los (as) colaboradores (as) sobre la erradicación de todo tipo de VCMBGD, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y

violentos, así como la búsqueda de la equidad (haciendo uso de todos los canales de comunicación existentes en la Entidad).

- ✓ Solicitar campañas de socialización e información permanentes sobre la ruta de atención a casos de VCMBGD, así como las políticas de equidad y no discriminación.
- ✓ Solicitar capacitaciones a los (as) colaboradores (as) de la Entidad, propendiendo por la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acerquen a la ruta.
- ✓ Implementar acciones de carácter logístico y estructural dirigidas a optimizar razonablemente la seguridad en la Entidad.
- ✓ Avanzar en la capacitación del personal de seguridad en el conocimiento del Protocolo y de su actuación frente a situaciones que se presenten en el marco del mismo, así como en las medidas preventivas inmediatas que deben tomar como respuesta a situaciones que puedan presentarse en cualquier sede.
- ✓ Diseño y puesta en marcha de la Estrategia Institucional para la promoción, difusión y conocimiento del presente Protocolo, su ruta de atención y los derechos de las víctimas de VCMBGD.
- ✓ Solicitar al Área de Contratos y a los supervisores de los Contratos de Prestación de Servicios CPS de la Entidad, obligaciones para que los contratistas se abstengan de incurrir en conductas de VCMBGD y que cumplan el protocolo.
- ✓ Diseñar y poner en marcha mecanismos de denuncia de actos de VCMBGD y solicitar campañas para promover que los (as) servidores (as), contratistas, pasantes, practicantes, judicantes, visitantes, ciudadanos, personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral, denuncien.
- ✓ Hacer seguimiento para que al menos el 50% de los cargos del nivel directivo estén ocupados por mujeres.

10. GLOSARIO

- ✓ *Conductas violentas*: Para cualquier conducta violenta se considerará la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que para el caso corresponda, entre ellas, hostigamiento, acoso, feminicidio, lesiones, acceso carnal, acto sexual abusivo, discriminación, entre otros.
- ✓ *Daño*: Se considera como tal las consecuencias que se derivan de una conducta violenta y que afecta o pone en riesgo la integridad física, psicológica, sexual, económica o cualquier otro derecho personal.
- ✓ *Indígenas*: Personas que descienden de los pueblos originarios del territorio antes del proceso de colonización europea y que mantienen tradiciones sociales, culturales, políticas y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional enmarcada dentro de una cosmovisión, tienen una conexión territorial o se reconocen como tal (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73. Adaptado de Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).
- ✓ *Negra y afrodescendiente, personas con ascendencia africana*: Algunas mantienen tradiciones sociales, culturales, políticas y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional. Tienen una conexión territorial a partir de sus procesos históricos en el territorio nacional o se reconocen como tal (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73. Adaptado de: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).
- ✓ *Palenquera*: "En particular, se consideran palenqueras las personas que hacen parte o descienden de un Palenque". (Sistema integrado de información de violencias de género [SIVIGE], 2016, p. 73. Adaptada de Ministerio de Cultura, s. f.).

<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Persona víctima del conflicto armado</i>: Se consideran víctimas aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos como consecuencia de infracciones al derecho internacional humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016 p. 73).✓ <i>Pertenencia étnica</i>: Está asociada a la construcción socio-ambiental y cultural que le permite a una persona compartir una identidad colectiva o grupal con un pueblo étnicamente diferenciado, a partir del reconocimiento de los ancestros, la relación con el territorio y la pervivencia física y cultural como pueblo o nación (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73).✓ <i>Racismo</i>: Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1).✓ <i>Racismo aversivo</i>: "Es un tipo de racismo sutil porque generalmente es empleado por personas que están abiertamente en contra del racismo y de los comportamientos racistas. En el racismo aversivo se pretende la igualdad de derechos y la libertad para que cada grupo viva su propia cultura abiertamente. En cambio, las actitudes racistas se producen mediante la distancia con la otra persona, falta de empatía o mostrando frialdad" (tomado de https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/).	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Racismo etnocentrista</i>: "Este tipo de racismo está basado en la superioridad cultural del propio grupo, por lo que este asume que otros grupos diferentes suponen una amenaza cultural. En este tipo de racismo no hay derecho a la igualdad y se cree que las personas que son de una raza diferente a la propia deben someterse al grupo predominante. El rechazo de costumbres, creencias, comportamientos, religiones o lenguas de otros grupos étnicos son actitudes recurrentes en este tipo de racismo" (tomado de https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/).✓ <i>Racismo simbólico</i>: "El racismo simbólico aboga por el derecho a ser iguales, pero con matices: el derecho a ser iguales existe, pero para ámbitos puntuales o ciertas situaciones. Un ejemplo que explica el racismo simbólico es la libertad que tiene cada grupo para vivir como quiera, pero en áreas limitadas para dicho grupo. Estas actitudes provocan una segregación cultural entre los distintos grupos, lo que a su vez produce distanciamiento entre sus miembros (tomado de https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/).✓ <i>Racismo biológico</i>: "Es el tipo de racismo menos tolerante. Entiende que una raza es biológicamente superior a las demás, que amenazan con degenerar la raza que es considerada principal. El racismo biológico no cree que los miembros de otras razas deban tener ningún derecho, piensa que deben ser excluidos totalmente e incluso apuesta por la segregación física" (tomado de https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/).✓ <i>Raizal</i>: "Persona que es o se auto reconoce por sus características tri-étnicas distintivas 'afro-anglo-caribeñas' como identidad, valores, lengua, usos y costumbres propias del Archipiélago de San Andrés, Providencia y
<p>Santa Catalina" (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 73).</p> <ul style="list-style-type: none">✓ <i>Rrom</i>: Personas que por vínculo paterno y, en consecuencia, por la pertenencia a un grupo de parentesco, con la idea de un origen y una historia común enmarcada dentro de una cosmovisión, con un sistema de valores y un orden socioeconómico propio del pueblo Rom (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016 p. 73).✓ <i>Sexo</i>: "Desde la perspectiva biológica, el sexo se refiere a las características genéticas, endocrinas y morfológicas del cuerpo. Las categorías utilizadas para clasificar estas características en los seres humanos son hombre, mujer e intersexual" (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 70).✓ <i>Transgénero</i>: Es la identidad en la que el sexo biológico no coincide con las características inscritas en lo que la expectativa colectiva ha construido social, histórica y culturalmente como femenino o masculino (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE], 2016, p. 72).	<p>11. REFERENCIAS</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Bourdieu, P. (2000). <i>La dominación masculina</i>. Barcelona: Anagrama.✓ Congreso de la República de Colombia. (3 de junio de 2015). Ley 1752 de 2015. "Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011 para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad".✓ Congreso de la República de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010, 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Art. 2.✓ Congreso de la República de Colombia. (24 de julio de 2000). Ley 599 de 2000. Código Penal. Arts. 210 y 210 A.✓ Congreso de la República de Colombia. (4 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Arts. 1 y 3.

- ✓ Congreso de la República de Colombia. (15 de marzo de 2013). Ley 1620 de 2013. "Por el cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar".
- ✓ Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- ✓ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.
- ✓ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD). 1969.
- ✓ Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional (CRPD) 2008.
- ✓ Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women (Agosto 2001). Gender Mainstreaming: Strategy For Promoting Gender Equality.
- ✓ Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2002). *Informe mundial sobre violencia y la salud*. Ginebra, Suiza.
- ✓ Comité Español del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2019). ¿Qué es el racismo y qué tipos de racismo hay? <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>
- ✓ OMS (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, D. C.: OPS
https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

- ✓ Principios de Yogyakarta. (2007). "Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género".
- ✓ República de Colombia. Corte Constitucional. (8 de junio de 2016).
- ✓ Sentencia C-297/16. [M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- ✓ República de Colombia. Corte Constitucional. (24 de enero de 2017).
- ✓ Sentencia T-030/17. [M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado].
- ✓ República de Colombia. Defensoría del Pueblo de Colombia (2015). "Ruta de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual".
- ✓ República de Colombia. Ministerio del Interior (s. f.). *El enfoque diferencial y étnico en la política pública de víctimas del conflicto armado*. https://gapv.mininterior.gov.co/sites/default/files/cartilla_enfoque_diferencial_fin_1.pdf
- ✓ República de Colombia. Ministerio de Educación. (2016). "Lineamientos con enfoque e identidades de género en la educación superior inclusiva".
- ✓ República de Colombia. Ministerio de Salud. (2016). Guía Metodológica de la Línea de Violencias de Género (LVG).
- ✓ Caro Molina, P. (2017). Desigualdad y transgresión en mujeres rurales chilenas: lecturas desde la interseccionalidad, género y feminismo. *Psicoperspectivas*, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242017000200125
- ✓ Sánchez, A. M. y León, F. (2015). "Sentencia del 4 de marzo de 2015. Primer pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en torno al feminicidio".
- ✓ Sistema Integrado de Información de Violencias de Género [SIVIGE]. (2016).
- ✓ *Marco Normativo, Conceptual y Operativo*. Bogotá, Colombia, All Print Graphic & Marketing Ltda.

12. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

Jefe Oficina de Talento Humano

RESOLUCIÓN NÚMERO 0762 DE 2023

(agosto 1°)

por la cual se hace un nombramiento ordinario.

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.5.1.1. del Decreto número 1083 de 2015, artículo 1° del Decreto número 1338 de 2015 y Decreto número 2647 de 2022,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Nombrar* con carácter ordinario en la planta de personal del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, a la siguiente persona:

DESPACHO DE LA VICEPRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

Nombres	Apellidos	Cédula	Cargo	Código	Grado	IDP	Dependencia
Katerin Andrea	Fuquen Ayure	1023880854	ASESOR	2210	13	591	OFICINA DE DESPACHO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Artículo 2°. *Autorizar* el pago de la Prima Técnica al cargo de Asesor, nombrado en la presente resolución, de conformidad con lo establecido en el Decreto número 0904 del 2 de junio de 2023.

Artículo 3°. *Comunicar* a través de la Oficina de Talento Humano el contenido de la presente resolución.

Artículo 4°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 1° de agosto de 2023.

El Director,

Carlos Ramón González Merchán.

RESOLUCIÓN NÚMERO 0763 DE 2023

(agosto 1°)

por la cual se hace un nombramiento ordinario.

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004,