

organización deberá notificarlo en el mismo término y garantizar su participación en las sesiones con una persona que cumpla los mismos requisitos de la principal.

Las personas postuladas como representantes principal o suplente no podrán registrar condenas penales mediante sentencia judicial ejecutoriada, ni sanciones disciplinarias o fiscales vigentes, ni encontrarse inhabilitadas para el ejercicio de funciones públicas de conformidad con la Constitución y la ley. El cumplimiento de este requisito deberá acreditarse a lo largo de la permanencia en el Mecanismo.

Parágrafo 2°. *Reglas de permanencia.* Las personas integrantes del Mecanismo deberán asistir, como mínimo, a las dos terceras (2/3) partes de las sesiones convocadas durante cada anualidad.

El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a la revisión de su permanencia por parte de la Presidencia del Mecanismo, la cual evaluará la continuidad de la persona representante, garantizando el derecho de esta a presentar las justificaciones correspondientes.

No se contabilizarán como inasistencias aquellas debidamente justificadas y comunicadas previamente a la Secretaría Técnica.

- b. **Institucionalidad.** La institucionalidad que integra el Mecanismo estará conformada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, en cabeza del señor o la señora Canciller, quien podrá delegar a nivel Viceministerial, a la Secretaría General o al Grupo Interno de Trabajo de Política Exterior Feminista y Asuntos de Género o quien haga sus veces, según el espacio de funcionamiento de que se trate, y atendiendo los temas a desarrollar en la respectiva sesión.

Asimismo, harán parte de la institucionalidad en el Mecanismo las demás entidades públicas que sean invitadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores, de acuerdo con los asuntos a tratar en las diferentes sesiones

Artículo 15. *Presidencia.* La Presidencia de las sesiones del Mecanismo Multiactor de Alto Nivel sobre Política Exterior Feminista del Mecanismo de Participación de la Sociedad Civil de la Política Pública Exterior Feminista será ejercida por el Ministerio de Relaciones Exteriores en cabeza del señor o la señora Canciller, quien podrá delegar a nivel Viceministerial o a la Secretaría General, atendiendo los temas a desarrollar en la respectiva sesión.

Artículo 16. *Funciones de la Presidencia.* Son funciones de la Presidencia del Mecanismo Multiactor de Alto Nivel:

- a) Presidir las sesiones del Mecanismo Multiactor de Alto Nivel sobre Política Exterior Feminista.
- b) Coordinar con la Secretaría Técnica la agenda de trabajo.
- c) Promover la articulación entre los comités temáticos.
- d) Coordinar el seguimiento a la implementación de la Política Exterior Feminista y su Plan de Acción a cargo del Mecanismo de Participación.
- e) Suscribir comunicaciones y documentos adoptados por el Mecanismo Multiactor.
- f) Liderar la articulación interinstitucional con las entidades del Estado competentes para la implementación de la Política Exterior Feminista.

Artículo 17. *Secretaría Técnica.* La Secretaría Técnica del Mecanismo Multiactor de Alto Nivel sobre Política Exterior Feminista del Mecanismo de Participación de la Sociedad Civil de la Política Pública Exterior Feminista será ejercida por el Grupo Interno de Trabajo de Política Exterior Feminista y Asuntos de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores o quien haga sus veces.

Parágrafo 1°. El Ministerio de Relaciones Exteriores, en el marco de sus competencias y teniendo en cuenta el enfoque interseccional, propenderá por facilitar los medios físicos, logísticos, tecnológicos o de virtualización necesarios para la realización de las sesiones, reuniones técnicas y demás espacios del Mecanismo, así como el acompañamiento técnico y el fortalecimiento requeridos para su adecuado funcionamiento.

Artículo 18. *Funciones de la Secretaría Técnica.* La Secretaría Técnica del Mecanismo Multiactor de Alto Nivel sobre Política Exterior Feminista del Mecanismo de Participación de la Sociedad Civil de la Política Pública Exterior Feminista tendrá las siguientes funciones:

- a) Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Elaborar el orden del día en coordinación con la Presidencia.
- c) Levantar, custodiar y archivar las actas.
- d) Hacer seguimiento a los compromisos adoptados.
- e) Brindar apoyo técnico a los comités temáticos.
- f) Facilitar medios físicos o virtuales para el desarrollo de las sesiones.
- g) Garantizar la publicación de los documentos.

Artículo 19. *Sesiones.* Los espacios del Mecanismo de Participación de la Sociedad Civil de la Política Pública Exterior Feminista sesionarán según se indique para cada caso.

Las sesiones podrán ser presenciales, virtuales o híbridas. La convocatoria deberá enviarse por correo electrónico con al menos ocho (8) días hábiles de anticipación e incluir orden del día, modalidad y lugar o enlace de conexión.

Parágrafo 1°. El Ministerio de Relaciones Exteriores remitirá, de manera previa a las sesiones, la información técnica, documentos e informes relacionados con los temas a tratar, con el fin de facilitar el acceso a información actualizada y suficiente para la participación informada de las personas integrantes del Mecanismo.

Parágrafo 2°. El Mecanismo y sus comités podrán sesionar en distintos territorios del país o en el extranjero, cuando se considere pertinente para el cumplimiento de sus funciones y cuando las condiciones logísticas lo permitan, con el fin de facilitar la participación de organizaciones de diversas regiones.

Para tal efecto, el Ministerio de Relaciones Exteriores propenderá por facilitar los requerimientos logísticos necesarios, en el marco de su función de articulación interinstitucional como entidad rectora de la Política Exterior Feminista.

Artículo 20. *Actas.* De cada sesión de los distintos espacios del Mecanismo de Participación de la Sociedad Civil de la Política Pública Exterior Feminista se levantará acta que contendrá:

- a) Fecha, modalidad y asistentes.
- b) Orden del día.
- c) Temas tratados.
- d) Conclusiones de la sesión.

El acta será enviada por la Secretaría Técnica de cada espacio dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la sesión para observaciones. Si no se reciben observaciones dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al envío, se entenderá aprobada.

Artículo 21. *Quórum.* En las sesiones del Mecanismo Multiactor de Alto Nivel sobre Política Exterior Feminista habrá quórum deliberatorio cuando estén presentes la mitad más uno de las personas integrantes del respectivo espacio.

CAPÍTULO IV

Disposiciones Finales

Artículo 22. *Seguimiento y evaluación.* El Mecanismo de Participación realizará seguimiento a su funcionamiento y a la incidencia de sus recomendaciones en el marco de la Política Pública Exterior Feminista. Para tal efecto, la Secretaría Técnica incorporará un capítulo en el informe anual de la Política, en el que se sistematicen las actividades desarrolladas, las recomendaciones formuladas y su incidencia en la implementación, con base en las actas, insumos de los distintos espacios y comités del Mecanismo, así como los aportes del Espacio Autónomo.

Artículo 23. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el *Diario Oficial*.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C. a 5 de agosto de 2026.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Rosa Yolanda Villavicencio Mapy.

(C. F.).

RESOLUCION NÚMERO 11071 DE 2026

(agosto 5)

por la cual se crea y adopta el Comité para la Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores, así como las medidas de aplicación del Protocolo de prevención de la violencia por razones de género y atención a víctimas en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

La Ministra de Relaciones Exteriores, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, y en particular el Artículo 208 de la Constitución Política, el numeral 17 del artículo 7° del Decreto número 869 de 2016, el artículo 3.1.2.2 del Decreto número 270 de 2026 y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política de Colombia establece el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como la obligación del Estado de proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

Que, el Estado colombiano ha suscrito y ratificado instrumentos internacionales orientados a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, dentro de los cuales se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, incorporada al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 51 de 1981 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995. Estos instrumentos señalan que los Estados parte deben adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer en diferentes ámbitos como el político, económico, social y cultural.

Que, la Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas condena los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas debido a su orientación sexual e identidad de género, e insta a los Estados a prevenirlos, investigarlos y asegurar a las

victimias la debida proteccion judicial en condiciones de igualdad y que los responsables enfrenten consecuencias ante la justicia.

Que, el Convenio 111 de la Organizacion Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminacion en materia de empleo y ocupacion, aprobado por el Estado colombiano mediante la Ley 22 de 1967, proscribete todo tipo de discriminacion que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupacion.

Que, la Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo del 2023 impartio directrices, incluyendo la adopcion mediante un acto administrativo, de un protocolo que se ajuste a las necesidades especificas de cada entidad de conformidad a los lineamientos expuestos en la circular.

Que, la Ley 2365 de 2024 adopta las medidas para garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminacion y una vida libre de violencias mediante la adopcion de medidas de prevencion, proteccion y atencion a las victimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Que, la Convencion 190 de la Organizacion Internacional del Trabajo (OIT), ratificada por el Estado colombiano mediante la Ley 2528 de 2025, protege a las personas en el mundo de trabajo de conductas de violencia y acoso.

Que, la Ley 2466 de 2025 en el capitulo III, adopta medidas para la eliminacion de la violencia, el acoso y la discriminacion en el mundo del trabajo.

Que, el Decreto numero 270 del 2026 en el numeral e, del articulo 3.1.2.2. senala que el fortalecimiento institucional del sector de Relaciones Exteriores de Colombia: Se concibe como un pilar estructural y necesario para el correcto desarrollo de los demas pilares, dada la necesidad de una transformacion de la cultura institucional de los sectores a cargo de su implementacion y de la adecuacion de su gestion institucional para la implementacion de la politica exterior del pais desde una perspectiva feminista.

Que, el Ministerio de Relaciones Exteriores, a traves de la Resolucion 11904 del 2024, adopto el Protocolo de prevencion de violencias por razones de genero y atencion a victimas del Ministerio de Relaciones Exteriores, con el fin de prevenir y atender la violencia por razones de genero y/o por prejuicio al interior de la entidad y asi como gestionar la respuesta en la atencion a connacionales en el exterior mujeres en sus diversidades y personas LGBTIQ+.

Que, se hace necesario adoptar mecanismos institucionales integrales que permitan prevenir, atender y adoptar medidas de proteccion frente a las violencias basadas en genero y/o por prejuicio y la discriminacion.

Que, el Ministerio de Relaciones Exteriores, en el marco de la Politica Exterior Feminista y de Asuntos de Genero, busca garantizar ambientes laborales seguros, incluyendo y libres de violencias.

Que, resulta necesario armonizar las disposiciones existentes y adoptar un instrumento integral acorde con la estructura del ministerio.

Que, en merito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Objeto.* Crear el Comité para la Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones previstas en la presente resolución serán aplicables a todo el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, independientemente de su modalidad de vinculación contractual o laboral, así como las personas en formación, incluidos pasantes, practicantes, judicantes, aprendices, y/o voluntarias, en el ejercicio de sus funciones o actividades, que realicen en:

- En el lugar de trabajo, incluyendo espacios públicos y privados donde son lugar de trabajo;
- En lugares donde el trabajador cobra, toma una pausa o una comida, o utiliza instalaciones sanitarias, de lavado y vestuario;
- Durante comisiones, formaciones, eventos o actividades sociales;
- A través de comunicaciones, incluidas aquellas habilitadas por tecnologías de la información y comunicación;
- En alojamiento proporcionado por el empleador;
- En lugares no laborales, cuando sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Parágrafo. También, serán destinatarios de la presente resolución la ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la entidad, y que, en el marco de esta relación, es sujeto pasivo de violencias y/o discriminaciones cometidas por parte del personal adscrito a la entidad.

Artículo 3°. *Definiciones:*

- Violencia por razones de género:** Es aquella que se ejerce en relaciones de jerarquización entre géneros, a través de la acción u omisión que cause, sufrimiento o daño, a partir de las cuales una persona pretende ejercer dominancia sobre otras personas debido a su género. La violencia por razones de género abarca la violencia física, verbal, sexual, psicológica, económica, patrimonial, así como las amenazas de tales actos, la coacción en el ámbito laboral o con ocasión de este.

- Violencia por prejuicio:** Es aquella que busca imponer, castigar, reprimir o modificar identidades, orientaciones o expresiones de género o características corporales que se apartan de los roles y normas tradicionales o desafían un sistema binario.
- Discriminación de género:** Trato diferenciado injustificado basado en el género que limite o anule el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.
- Acoso laboral por razones de género:** Conducta reiterada, motivada por el género, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar intimidación, humillación, desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este o afectación en el entorno laboral.
- Acoso sexual laboral:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- Violencia institucional:** Acciones u omisiones de la entidad que dificulten la prevención, atención o sanción de las violencias por razones de género y/o por prejuicio, o que generen revictimización y/o acción con daño.

Artículo 4°. *Principios.* Esta resolución deberá orientarse por los siguientes principios:

- Debida diligencia:** Las instancias del Ministerio de Relaciones Exteriores que implementan el Protocolo de prevención de la violencia por razones de género y atención a víctimas del Ministerio de Relaciones Exteriores, deberá adoptar las medidas de manera oficiosa, eficaz, oportuna, imparcial, exhaustiva, garantizando los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y/o por prejuicio, promoviendo una vida libre de violencia, igualdad y no discriminación.
- Oficiosidad:** Consiste en el deber de las instancias implementadoras del protocolo, denunciar de oficio a la autoridad competente en caso de estar posiblemente ante la comisión de un delito, so pena de configurar el delito de abuso de autoridad por omisión de denuncia.
- Corresponsabilidad:** Las personas que colaboran en el Ministerio de Relaciones Exteriores en todos los niveles y formas de vinculación son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de quienes son sujetos del protocolo, así como de contribuir con sus acciones cotidianas para la eliminación del acoso laboral, sexual, las violencias basadas en género y/o por prejuicio, y las discriminaciones de esta resolución.
- Confidencialidad:** La información y actuaciones realizadas en virtud del Protocolo de prevención de la violencia por razones de género y atención a víctimas del Ministerio de Relaciones Exteriores, serán confidenciales de conformidad con la Ley 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones aplicables.
- Acción sin daño y no revictimización:** Las instancias implementadoras del protocolo deben garantizar que toda intervención institucional se realice de manera segura, digna y respetuosa, evitando la revictimización, estigmatización o exposición innecesaria, protegiendo la confidencialidad e intimidad de las víctimas, asegurando su autonomía, bienestar integral y acceso a derechos.
- Interseccionalidad:** Las instancias implementadoras del protocolo deberán reconocer que las experiencias de violencia y discriminación son diversas y están influenciadas por múltiples factores interrelacionados, como el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la raza, la clase social, la edad y la discapacidad, entre otras, que interactúan entre sí e inciden en el acceso a derechos, por lo que deben garantizar un tratamiento justo, adecuado, e inclusivo que reconozca y atienda estas complejidades.
- Coordinación, colaboración armónica y articulación:** Las instancias encargadas de prevenir, atender y sancionar las violencias por razones de género y/o por prejuicio, adoptarán la ruta de atención integral y articularán y coordinarán sus acciones de manera que garanticen los derechos de quienes acceden a la ruta establecida en el protocolo.
- Progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos:** Estado tiene la obligación de avanzar de manera continua y gradual en la garantía, protección y realización efectiva de los derechos humanos, mediante la adopción de medidas que fortalezcan su acceso, cobertura y nivel de protección, y, al mismo tiempo, prohíbe que las autoridades adopten decisiones, normas o acciones que disminuyan, limiten o afecten injustificadamente los derechos ya reconocidos o los avances alcanzados, salvo en circunstancias excepcionales debidamente justificadas conforme a los estándares constitucionales e internacionales de derechos humanos.

Artículo 5°. *Deber de abstención.* Todas las personas vinculadas a la entidad y que presten sus servicios en ella deberán abstenerse de ejecutar cualquier acto de violencia o discriminación basada en género y por prejuicio. Esta obligación es especialmente exigible para quienes ostentan una posición de superioridad jerárquica, en particular los servidores en cargos de dirección, supervisores de contratos o quienes desempeñen funciones de coordinación o dirección. Asimismo, estos deberán informar al Comité para la Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género sobre los casos de los que tengan conocimiento, con el fin de activar las rutas correspondientes.

Además, deberán procurar propiciar espacios seguros que eviten cualquier tipo de discriminación, violencia o revictimización en las que la persona víctima sea obligada a interactuar con la persona agresora, asimismo, se deberán promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y focalizar acciones encaminadas a la prevención de cualquier forma de discriminación y violencia por razones de género y/o por prejuicio.

Artículo 6°. *Derechos de las personas víctimas.* Las personas víctimas de todas las formas de violencias por razones de género y por prejuicio o discriminación tendrán los siguientes derechos, de acuerdo con la capacidad institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en el protocolo.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- A que se dé credibilidad a su relato y a que sea escuchada y atendida de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento por parte de la entidad, incluyendo orientación jurídica, estabilización médica, atención psicosocial y direccionamiento a la instancia competente para tramitar la situación.
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar en la modalidad de teletrabajo mientras se resuelve la queja.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Solicitar medidas con el fin de evitar el contacto permanente con la persona presunta agresora.
- Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con la persona presunta agresora en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, o de otro tipo.
- Todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Artículo 7°. *Derechos del sujeto activo.* La persona o personas contra quienes se formula la queja tiene, los siguientes derechos:

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Presunción de inocencia.
- Derecho a la defensa.
- Derecho a declarar o guardar silencio.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- Imparcialidad de las autoridades competentes.

Artículo 8°. *Medidas de prevención.* Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana o urgente ante posibles manifestaciones de conductas de violencia por razones de género y/o por prejuicio y/o discriminación por género, cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

En consecuencia, el Comité para la Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género junto con las instancias implementadoras del protocolo, desarrollarán, en la medida de lo posible con asistencia obligatoria, acciones formativas, psicoeducativas, jornadas, campañas de sensibilización, entre otras acciones, dirigidas a todas las personas que hacen parte de la entidad sin importar su tipo de vinculación o contratación.

Artículo 9°. *Clausula adicional para los contratos de prestación de servicios.* A partir de la entrada en vigor de la presente resolución, en los contratos de prestación de servicios suscritos por la entidad se incluirá una cláusula dentro del acápite de obligaciones generales, mediante la cual el o la contratista se comprometa a conocer, aceptar y cumplir la política institucional de prevención de violencias basadas en género y no discriminación, absteniéndose de ejercer cualquier forma de violencia, discriminación, acoso o conducta basada en prejuicios o estereotipos en la ejecución del contrato.

Parágrafo. Cuando se trate de contratos de vigilancia, aseo u otros servicios con personal operativo, el contratista deberá garantizar que su personal cuente con protocolos internos y rutas claras para la presentación y atención de quejas relacionadas con violencias basadas en género o discriminación.

Artículo 10. *Objetivo.* El Comité para la Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores, tiene por objeto el abordaje integral y eliminación de las violencias por razones de género y/o por prejuicio con enfoque interseccional en el mundo del trabajo en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 11. Integración del Comité. El comité estará integrado por las siguientes personas:

Delegaciones con voz y voto:

- El coordinador y/o su delegado del Grupo Interno de Trabajo de Política Exterior Feminista y Asuntos de Género o quien haga sus veces quien presidirá el comité.
- El Secretario General y/o su delegado.
- El Director de Talento Humano y/o su delegado.

Delegaciones ocasionales con voz y voto:

- El Director de la Academia Diplomática y/o su delegado.

Delegaciones con voz, pero sin voto:

- El jefe Oficina de Control Disciplinario Interno y/o su delegado.

Delegaciones ocasionales con voz, pero sin voto:

- El Director de Asuntos Consulares y/o su delegado.
- El presidente del Comité de Convivencia de Planta Externa y/o delegado.
- El presidente del Comité de Convivencia de Planta Interna y/o delegado.

Parágrafo. Serán invitados ocasionales el Comité de Convivencia de Planta Externa e Interna, la Dirección de Asuntos Consulares, y la Dirección de la Academia Diplomática, en dado caso que el caso analizado corresponda a sus competencias.

Artículo 12. *Calidades de las personas que integran el comité.* Las personas integrantes del comité no deben tener procesos en curso ante los Comités de Convivencia Laboral, la Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores o procesos en curso ante la Procuraduría General de la Nación.

Parágrafo 1°. Se valorará que las personas integrantes del comité cuenten con formación o conocimientos en perspectiva de género, lo cual será un criterio preferente para su designación. En todo caso, quienes integren el comité y no acrediten dicha formación participarán en los procesos de capacitación que para tal efecto establezca la entidad o el propio comité, garantizando así las competencias necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Parágrafo 2°. Las personas integrantes del comité ejercerán sus funciones por un periodo de dos (2) años, contados a partir de su designación. Al término de este periodo podrán ser ratificadas o no según lo determine cada dependencia, garantizando la continuidad y el relevo en los trabajos del comité.

Artículo 13. *Funciones del Comité.* El Comité para la Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores tendrá las siguientes funciones:

- Promover acciones de prevención, sensibilización y formación dirigidas al personal del Ministerio, con el fin de fortalecer una cultura institucional libre de violencias y discriminación.
- Orientar y hacer seguimiento a la implementación del Protocolo de prevención de la violencia por razones de género y atención a víctimas de la entidad.
- Proponer y aprobar las modificaciones al Protocolo de prevención de violencias por razones de género y atención a víctimas del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Recibir y dar trámite a las denuncias para la atención integral de las violencias y/o discriminación de género, garantizando una respuesta oportuna y con enfoque de derechos y diferencial.
- Conocer y orientar la atención de los casos de violencias por razones de género y/o por prejuicio que se presenten en el Ministerio, conforme al protocolo.
- Garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas víctimas contemplados en la ley nacional o en tratados internacionales de protección de derechos humanos.
- Elaborar un plan de seguridad en cada caso, donde se coordine y adopte las medidas para la protección, atención y restablecimiento los derechos de las personas afectadas.
- Remitir a la Oficina de Control Disciplinario las denuncias originadas en conductas objeto de investigación y sanción disciplinaria en los términos previstos en la Ley 1952 de 2019.
- Trasladar a la Fiscalía General de la Nación los casos en donde exista una posible comisión de un delito por parte del sujeto activo.
- Remitir al Comité de Convivencia Laboral correspondiente las quejas por hechos que no corresponde a hechos de violencias por razones de género y/o por prejuicio para su respectivo trámite.
- Hacer seguimiento a los casos atendidos hasta su cierre.
- Realizar seguimiento a las medidas de protección institucional e individual.
- Proponer el plan de acción anual del Comité para la prevención y atención de las violencias por razones de género y/o por prejuicio, y hacer seguimiento a su implementación.

n. Presentar informes semestrales al Despacho de la Ministra(o) de Relaciones Exteriores y un informe anual a la Procuraduría General de la Nación en los que se incluya el seguimiento a sus funciones y recomendaciones para coordinar, desde estas instancias, la incorporación del enfoque de género en las acciones estratégicas y misionales de las entidades, y tomar acciones concretas para erradicar los estereotipos, violencias y discriminaciones.

Artículo 14. *Sesiones y Quórum del comité.* Las sesiones serán presenciales, sin perjuicio de que se puedan realizar sesiones virtuales sesiones híbridas.

El comité sesionará de cada vez que se requiera con el fin de conocer, discutir y decidir la ruta a implementar derivada de la/s denuncia/s.

A su vez, se reunirá cuatro (4) veces al año, previa convocatoria realizada por la Secretaría Técnica, con el fin de realizar seguimiento a la implementación del protocolo.

Las decisiones del Comité de Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género se tomarán con el voto favorable de la mitad más uno de sus integrantes.

Parágrafo. La convocatoria a las personas miembros del comité se hará por cualquier medio físico o electrónico, indicando el día, la hora, el lugar o la modalidad de la reunión.

Artículo 15. *Prevalencia de competencia del Comité.* El caso de conflicto de competencia entre los Comités de convivencia y el Comité de Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación de Género, se priorizará la competencia del último, para ello deberá constar en un documento debidamente sustentado.

Artículo 16. *Trámite de impedimentos y recusaciones.* Si alguno de los integrantes del Comité considera que se encuentra incurso en alguna de las causales impedimento y recusación previstas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, deberá informarlo a los demás miembros del Comité en el momento previo de la deliberación de los asuntos sometidos a su consideración; los demás integrantes del Comité decidirán sobre la procedencia o no del impedimento y de ello se dejará constancia en la respectiva acta.

Artículo 17. *Secretaría Técnica.* La Secretaría Técnica del Comité será ejercida por la coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Política Exterior Feminista y Asuntos de Género o quien haga sus veces.

Artículo 18. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité. La Secretaría Técnica del Comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a las sesiones del Comité.
- b. Coordinar la operación y las actividades de apoyo necesarias para adelantar las sesiones del Comité.
- c. Programar la agenda de cada sesión del Comité y remitirla previamente a cada una de las personas que la integran.
- d. Recibir y dar trámite a las iniciativas y propuestas presentadas por las personas que integran el Comité,
- e. Elaborar y enviar las actas del Comité para la aprobación de sus integrantes.
- f. Llevar el archivo y custodia de las actas del Comité.
- g. Informar a las/los integrantes del comité los compromisos de las sesiones del Comité, teniendo de presente la confidencialidad de cada caso.
- h. Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones, acuerdos compromisos adquiridos al interior del Comité.
- i. Todas las demás inherentes al cumplimiento de las funciones del Comité y/o que le sean solicitadas por el Comité.

Parágrafo. La Secretaría Técnica del Comité conservará los archivos de correos electrónicos enviados y recibidos durante la sesión virtual, al igual que los demás medios tecnológicos de apoyo o respaldo de la respectiva sesión.

Artículo 19. *Medidas de protección.* El Comité en el trámite de los casos recibidos, así como las dependencias que participen en la ruta de atención podrán, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles, tomar las siguientes medidas de protección para las personas víctimas:

- a. Separar a la persona víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b. Asignar o sugerir medidas de seguimiento.
- c. **Recomendar un cambio temporal de dependencia a la persona víctima o cambiar temporalmente el lugar de trabajo a la persona presuntamente agresora según sea el caso y situación de riesgo.**
- d. **Permiso para realizar teletrabajo.**
- e. **Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la persona víctima.**
- f. **Apoyo psicosocial a través de la ARL o de la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces. Asignar a la persona presuntamente agresora asistir y participar en procesos de acompañamiento psicosocial, pedagógico o formativo relacionados con la prevención de las violencias basadas en género y/o masculinidades no violentas y corresponsables, o temáticas afines orientadas a la transformación de conductas discriminatorias y la promoción de entornos seguros y respetuosos.**

g. **Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.**

h. **Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.**

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

Parágrafo 2°. Las medidas de protección se deben adoptar dentro de las primeras dos semanas, o dentro de las 72 horas cuando el caso lo requiera debido a su gravedad, contadas, a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las personas víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

Artículo 20. *Sistema de información.* Créase el Sistema de Información de quejas por violencia y/o discriminación por razones de género, el cual será confidencial, y será alimentado por parte del Comité de Prevención y Eliminación de Violencias y Discriminación.

El sistema de información tendrá como objeto recopilar las quejas de violencia y/o discriminaciones basadas en género en el mundo del trabajo, para ello se habilitará el correo electrónico comite.genero@cancilleria.gov.co

La información consolidada junto con el consentimiento informado podrá ser usada para caracterizar el tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficiencia en la implementación del protocolo y las rutas de prevención y atención, con el fin de prevenir y erradicar las violencias en la entidad.

Artículo 21. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el *Diario Oficial*.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C. a 5 de agosto de 2026.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

Rosa Yolanda Villavicencio Mapy.
(C. F.).

RESOLUCIÓN NÚMERO 11077 DE 2026

(agosto 5)

por la cual se modifica y adiciona la Resolución número 7810 del 7 de julio de 2025 “Por la cual se integran y actualizan los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores” y se deroga la Resolución 15369 del 2 de diciembre de 2025.

La Ministra de Relaciones Exteriores, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las previstas en el artículo 208 de la Constitución Política, el literal a) del artículo 61 y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los numerales 14 y 17 del artículo 7° del Decreto número 869 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que, según lo dispone el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los representantes legales de las entidades públicas podrán crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7°, numeral 14 del Decreto número 869 de 2016, corresponde al Despacho del Ministro de Relaciones Exteriores crear, organizar y reglamentar, mediante resolución, grupos internos de trabajo, con el fin de desarrollar los objetivos, políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio.

Que, conforme a lo dispuesto en el citado artículo, en el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Que, a través de la Resolución número 7810 de 2025, se integraron y actualizaron los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Que, mediante la Resolución 15369 del 2 de diciembre de 2025, se actualizó y adicionó a la Resolución número 7810 del 2025, por la cual se integraron y actualizaron los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Que, acorde con la estructura del Ministerio de Relaciones Exteriores, modificada por el artículo 1° del Decreto número 1081 de 2025, es necesario actualizar y consolidar la estructura interna de los Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores teniendo en cuenta la creación del Viceministerio de Asuntos Migratorios, Consulares y Protección Internacional.