

DIRECTIVA PRESIDENCIAL 1 DE 2023

(marzo 8)

Diario Oficial No. 52.330 de 8 de marzo de 2023

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Para: Ministros y Ministras, Directores y Directoras de Departamentos Administrativos y Entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

De: Presidente de la República.

Asunto: Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias del sector público.

Fecha: 8 de marzo de 2023.

Concordancias

Circular MINRELACIONES [31](#) de 2023

La Constitución Política, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por Colombia que reconocen la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores de la

La “Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país 2022”, establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres y establece una serie de actividades que incluyen la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencia contra las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de violencia contra las mujeres, el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” establece que, se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, gocen de una vida libre de violencia.

Para alcanzar este objetivo, se proponen mecanismos concretos para avanzar hacia cambios en las estructuras y normas sociales, en procura de superar la violencia, la desigualdad y la discriminación, basada en el sexo, género, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género diversa, capacidad, curso de vida, y demás razones de discriminación.

Con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crear condiciones favorables para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, en el marco del contrato administrativo de la administración pública, se elaboró el modelo de “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el sector público”.

Acorde con lo anterior, se imparten las siguientes directrices:

1. Implementar estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias, sexistas, racistas y homofóbicas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en la administración pública teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.
2. En un plazo no mayor a tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente directiva

administrativo un protocolo que tenga como base el modelo de protocolo anexo a esta Directiva y s cada entidad. Una vez adoptado el protocolo, deberá remitir copia del mismo a la Consejería Presid hará seguimiento y apoyará técnicamente su implementación.

En aquellos casos en los que la entidad ya cuente con un protocolo que abarque la materia objeto de nuevo o adaptar el existente a las pautas establecidas en esta Directiva y su anexo.

3. Implementar al interior de la entidad para todas las personas que laboran en la misma, una estrategia de gestión, para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, sus rutas de atención y medidas de prevención de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley.

4. Diseñar e implementar campañas comunicativas y pedagógicas de prevención de los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la ley, en concordancia con el modelo de protocolo, con el compromiso institucional de cero tolerancia, y erradicar así los estereotipos y prejuicios que perpetúan las desigualdades.

5. Se exhorta a que en todos los contratos de prestación de servicios se estipulen cláusulas en la que se comprometa a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación en el sistema de gestión de la entidad que incorpora el “Protocolo para la prevención, atención y medidas de prevención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, filosofía, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito público”.

6. Implementar mecanismos para promover que los servidores y las servidoras públicas cumplan con las autoridades competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencia de género, y/o discriminaciones prohibidas por la ley, salvo las excepciones de ley.

7. Se exhorta a propender porque el porcentaje de participación de la mujer alcance mínimo el 50% de cumplimiento con lo establecido en el Plan de Gobierno “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Se insta a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos, los organismos de control y vi a adoptar las medidas de esta directiva, u otras medidas efectivas para garantizar la prevención, atención y medidas de prevención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual, en aplicación del principio de colaboración [113](#) de la Constitución Política.

Se acompaña la presente directiva de una copia del “Protocolo para la prevención, atención y medidas de prevención de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, filosofía, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito público”.

La presente Directiva Presidencial deroga la Directiva [03](#) del 8 de marzo de 2022.

8 de marzo de 2023

GUSTAVO PETRO URREGO

ANEXO.

PROTOCOLO

para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo

demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público

ANEXO

Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público

Contenido

1. Marco normativo

1.1. Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.

1.2. Ordenamiento jurídico nacional.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general.

2.2. Objetivos específicos.

3. Alcance y ámbito de aplicación

3.1. Sujetos y ámbito de aplicación.

3.2. Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género.

3.3. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar

3.4. Actos de discriminación.

4. Enfoques diferenciales, principios y definiciones

4.1. Enfoques.

4.2. Principios.

5. Derechos de las partes involucradas

5.1. Derechos de las víctimas.

5.2. Derechos de las mujeres víctimas.

5.3. Derechos del sujeto activo.

6. Prevención de las violencias y discriminaciones

6.1. Medidas de prevención

6.2. Sistemas de información

7. Medidas de Protección

7.1. Medidas de protección

8. Rutas de atención a las víctimas

8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.

8.1.1. Rutas de atención

8.1.2. Deberes de los superiores.

8.1.3. Integralidad de la acción disciplinaria.

8.1.4. Continuidad de la ruta de prevención.

8.2. Rutas externas de atención.

8.2.1. Rutas de atención externas.

8.2.2. Deber de denunciar de los servidores públicos.

8.3. Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad

8.3.1. Órgano competente de control interno disciplinario

8.3.2. Rutas en las oficinas de control disciplinario regionales o seccionales

8.3.3. Reglas de procedimiento.

8.3.4. Recepción de la queja y análisis de las pruebas.

8.3.5. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna

8.3.6. Clasificación de las faltas

8.3.6.1. Gravísimas.

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

8.4. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o persc

8.4.1. Traslado a la autoridad competente

8.4.2. Medidas administrativas para la no repetición

8.4.3. Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo

9. Medidas de reparación y no repetición

9.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

1. MARCO NORMATIVO

1.1. Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.

- Constitución Política de 1991.

- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, Inhumanos o degradantes. Declaración 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 género "Principios de Yogyakarta".
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

1.2. Ordenamiento jurídico nacional.

- Ley [80](#) de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública
- Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo [42](#) de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir 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 ramos y órganos del Poder Público.
- Ley [679](#) de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación 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, 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 y se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan normas para el apoyo a las mujeres.
- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras normas reglamentarias.

- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta de implementación de políticas públicas

Ley [1475](#) de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de li

- Ley [1448](#) de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las mujeres se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos [114](#) al [4635](#) de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 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 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 la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establece la 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 Procedi

- Ley [1719](#) de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes [599](#) de 2000, [906](#) de 2004 y el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión de las disposiciones.

- Ley [1761](#) de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan disposiciones (Cely)".

- Ley [1952](#) de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan 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 sobre 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 y los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionadas con las violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

El presente protocolo tiene por objeto dar lineamientos a los órganos competentes de la entidad, con respecto a la prevención, atención y reparación integral de las víctimas de violencia y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención y atención a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo, discriminación por raza, etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y discriminación.

2.2. Objetivos específicos.

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- a. Guiar y dar lineamientos para la acción de los órganos componentes de la entidad encargados de la prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes raza, etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e i
- c. Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de pr violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación nacionalidad, Ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razo laboral y contractual del sector público;
- d. Implementar rutas para garantizar la atención Integral y los derechos de las víctimas de violencia así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
- e. Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos func de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad
- f. Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o filosófica, se demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.
- g. Promover acciones que reduzcan el Impacto generado por los casos de cualquier forma de violen género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o f discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Sujetos y ámbito de aplicación.

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la ent labores, que realicen en:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios lugar de trabajo⁽¹⁾;
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con e cumplimiento de las obligaciones contractuales;
- c. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o do instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios⁽²⁾;
- d. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales;
- e. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los dife

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de re

- a. Pasantes, judicantes y practicantes;
- b. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto p discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- c. Las personas que trabaje en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- d. Las personas que se encuentre trabajando en comisión ante la entidad.

3.2. Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las sigui basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de

1. Acoso laboral en razón de género: según el artículo [2o](#) de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conduc sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perj trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Según el artículo 1o del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género " contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a per incluye el acoso sexual".

2. Violencia sexual: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, define el daño o sufrimiento sexual en "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener con participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaj cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas". Por l 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en e (2000), pero no se limita sólo a estos.

3. Acoso sexual: El artículo [2010A](#) del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta re beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales (Código Penal, artículo [210A](#)).

4. Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, define el daño o sufrimiento físico en l riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".

5. Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, define el daño psicológico en la v consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, c de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillac que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Le

6. Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, define el daño patrimonial en la v cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, ins personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mu

7. Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2o, define la violencia económica cor al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las m económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, famil económicas".

8. Femicidio: El artículo [104A](#) del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar la muerte a una mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquier acto de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen; b) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de pareja o de pareja de hecho; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la víctima; d) Cometer el delito para generar terror o intimidación; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito laboral o personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; f) Cometer el delito para generar terror o intimidación; g) Que existan antecedentes o indicios de violencia de género cometida por el autor o coautor; h) Que el hecho haya sido denunciado o no; i) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad; j) Que el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se hace en el artículo 104A del Código Penal a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

3.3. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.

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

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la condición de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no consentido;
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos, prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias de carácter sexual;
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficio o mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de carácter sexual;
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e Incómodos con connotación sexual no consensuado.

3.4. Actos de discriminación.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

1. Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como ‘ – consciente o inconscientemente– anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales’.

Con base en esta definición la jurisprudencia ha Indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: (i) la conciencia o la Inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo [134A](#) del Código Penal, como la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, e

El artículo 3o de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo [134A](#) del Código Penal, tipifica como delito la conducta que "arbitrariamente Impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

2. Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4o de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo [134A](#) del Código Penal, tipifica como delito cualquier actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, por razón de su ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación".

3. Discriminación como acoso laboral: La ley [1010](#) de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la que trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso o social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se hace en el artículo 1o de la Ley 1752 de 2015, en el género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

4. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

4.1. Enfoques.

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

a. Enfoque diferencial, "El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto que busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad, con el fin de lograr una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. El enfoque diferencial encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que reconoce las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se fundamenta en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio reconoce las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento de estas se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad"⁽⁶⁾.

b. Enfoque de género. "Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminación basadas en estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se vulneran los derechos de niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones que permitan transformar las prácticas culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir la

naturalizan la violencia por razones de sexo o género”⁽⁷⁾.

c. Enfoque de discapacidad. "El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de Identificar y cara sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización (inclusión y garantía de sus derechos”⁽⁸⁾.

d. Enfoque étnico con perspectiva antirracial. El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la di identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a de la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discrimin diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque é perspectiva antirracista de manera participativa y plural”⁽⁹⁾.

e. Enfoque interseccional: “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las dife sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”⁽¹⁰⁾

f. Enfoque de curso de vida: “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos mc transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de lo desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”⁽¹¹⁾

4.2. Principios.

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- a. Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- b. Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en confidenciales, de conformidad con las leyes [1581](#) de 2012, [1712](#) de 2014 y demás disposiciones q
- c. Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d. Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de a ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- e. Dignidad: Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respe
- f. Debido proceso: Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Con
- g. Debida diligencia: La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera cél queja hasta el cierre de la ruta de atención
- h. No discriminación: Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, soci pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, reli, otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
- i. Principio de no revictimización: Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situacion o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la v

justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basadas en género contra mujeres.

5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

5.1. Derechos de las víctimas.

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño Irremediable a través de este protocolo;
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que se mantenga su confidencialidad;
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido sin prejuicios o estereotipos de género;
- d. El derecho a que no sea revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, Incluyendo a la víctima y a sus familiares cercanos;
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera flexible;
- h. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen Interacción directa con el activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- i. Recibir Información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- j. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición.

5.2. Derechos de las mujeres víctimas.

De conformidad con el artículo 80 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia tienen derecho a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediatamente después de que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar la atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos de atención previstos en la presente ley y demás normas concordantes;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual, de acuerdo con la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respectivamente.

descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;

g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos del ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;

h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;

i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;

j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;

k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios (públicos, administrativos, judiciales o de otro tipo);

l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres víctimas, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presente artículo, en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

La entidad determinará el área o dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos establecidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal que tenga algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

5.3. Derechos del sujeto activo.

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales.

a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento de la queja;

b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;

c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;

d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y solicitar pruebas adicionales.

e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo [29](#) de la Constitución Política.

6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

6.1. Medidas de prevención.

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de violencia sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que genera la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

Para ello, las entidades, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, deberán desarrollar, al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a las entidades públicas sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo:

a. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de discriminación basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica en el ámbito laboral y contractual.

- b. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en e convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la n históricamente discriminados;
- c. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y con
- d. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la con mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza discapacidad.
- e. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- f. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan ; o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que cc diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulació del sector;
- g. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico
- h. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web Institucional o intranet, la r protocolo.

6.2. Sistemas de información.

Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el conse para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efecto las personas sujetas al presente protocolo (artículo 3) para determinar la efectividad y satisfacción c Indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.1. Medidas de protección.

La entidad determinará el área o dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- k. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;

l. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el agresor no se encuentren en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o revictimización o a la repetición de los hechos;

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

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

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra la mujer y la discriminación.

8. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.

8.1.1. Rutas de atención.

El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención:

a. Las rutas de atención externas a la entidad.

b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.

c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judícantes o practicantes.

8.1.2. Deberes de los superiores.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores públicos, supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de prestar atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba válida con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las dependencias con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de fomentar la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 20 del Decreto 2191 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme al artículo 47 de la misma ley.

8.1.3. Integralidad de la acción disciplinaria.

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la acción disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria deben tener presente la adecuación de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la igualdad 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.

Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino en sus patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias.

género y discriminación.

8.3.4. Recepción de la queja y análisis de las pruebas.

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género y discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo escrito o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad o a través de los diferentes procesos de recepción debe garantizar la no- revictimización de las víctimas, por lo que no se deben utilizar argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido relatados a la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

8.3.5. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima y pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no- revictimización de la víctima (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual, una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en sus sentencias de pruebas⁽¹⁴⁾: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (ii) no desestimar la evidencia presentada, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iii) no desestimar testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas; (iv) no desestimar testimonios entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación o evidencia física de "penetración", ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima. La mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima es el indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en sus sentencias de complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los hechos son suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación. El señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario. En los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechadas, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de "carga dinámica de la prueba", conforme al cual para probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de vulnerabilidad, debe para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio. En consecuencia, para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta"⁽¹⁵⁾.

8.3.6. Clasificación de las faltas.

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción de las faltas de discriminación, se enuncian algunas conductas que constituyen faltas de discriminación basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, filosofía, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad en la Ley 1952 de 2019, prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 1952 de 2019.

8.3.6.1. Gravísimas.

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley [1952](#) de 2019, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecúen a una descripción típica con a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo (Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos [104A](#), [134A](#), [135](#), [213](#), [213A](#), [214](#), [215](#), [216](#), [217](#), [218](#), [219](#), y [219A](#) del Código Penal.
- b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional de los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo [52](#), numeral 2, de la Ley 1952 de 2019) las conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (Convención Belém Do Para); la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y Etnica; la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y de carácter humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier motivo (Artículo [52](#), numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o discriminación por motivo de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o cualquier otro motivo (Artículo [52](#), numeral 5 de la Ley 1952 de 2019).

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

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad de la falta, se deben aplicar los criterios establecidos en el artículo [47](#) de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo [50](#) de la Ley 1952 de 2019, así como los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia de la falta” (art. [47](#), numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. "Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen y que se enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y los niños y niñas se ven obligados a enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y afectan sus vidas"⁽¹⁶⁾.
2. "Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar la gravedad de la falta en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación en la jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de la víctima con el discriminador, es decir, si es un sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e Inconstitucional. (...) (ii) Cuando la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación ocurra frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar) o de manera transitoria y meramente circunstancial, (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde ocurre la discriminación, si es público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), y la falta de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena de la discriminación, ya que la humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero"⁽¹⁷⁾.

8.4. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal de apoyo.

8.4.1. Traslado a la autoridad competente.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o Interno, el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

8.4.2. Medidas administrativas para la no repetición.

Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la co las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de p

8.4.3. Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien c contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido implica el ejercicio de dicha actividad.

9. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

9.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las partic siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan materia de derechos humanos.

NOTAS AL FINAL:

1. Art. 3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT.
2. Art. 3, inciso b) de la Convención 190 de la OIT.
3. Art. 3, inciso f) de la Convención 190 de la OIT.
4. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2000 y T-131 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.
5. Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.
6. Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera
7. Artículo 4.2 del Decreto [1710](#) de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el . Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión para su implementación”
8. Definición del DANE, ver: [EI%20enfoco%20de%20discapacidad%20parte](#).
9. Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=EI%20Enfoque%20C3%89tn;co%20representa%20unIde%20>
10. Artículo [4.3](#) del Decreto 1710 de 2020.
11. Artículo [4.5](#) del Decreto 1710 de 2020.

12. Ley 1952 de 2019, artículo [38](#), numeral 25

13. Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-06 Pérez.

14. Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2015

15. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2007, T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2016 y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

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

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



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)