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 Administrativo 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 form basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionali sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias d
Fecha:	8 de marzo de 2023.

Concordancias

Circular MINRELACIONES 31 de 2023

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

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 viole establece una serie de actividades que incluyen la elaboración de protocolos sectoriales sobre violer mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereoti

En el marco de la búsqueda por una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de d “Colombia Potencia Mundial de la Vida” establece que, se debe garantizar que todas las mujeres, e y de una vida libre de violencia.

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

Con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crea para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucio contractual de la administración pública, se elaboró el modelo de “Protocolo para la prevención, ate las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en sector público”.

Acorde con lo anterior, se imparten las siguientes directrices:

1. Implementar estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y práctic género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección c de 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 estrate
de gestión, para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, sus rutas de atenci
violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley.

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

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

6. Implementar mecanismos para promover que los servidores y las servidoras públicas cumplan co
autoridades competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violen
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%
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
adoptar las medidas de esta directiva, u otras medidas efectivas para garantizar la prevención, atenc
violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orie
nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual, en aplicación del principio de colab
113 de la Constitución Política.

Se acompaña la presente directiva de una copia del “Protocolo para la prevención, atención y medi
violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religió
filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbit
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 mu
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 perso

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 (CEDA

- La Convención sobre los Derechos del Niño.

- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, Inhumanos o degradantes. Declaració 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 (Co

- 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 Pu

- 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 nor 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 ramas y órganos del Poder Público.

- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explo 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 prisi las mujeres cabeza de familia.

- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia 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 géne vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se d

- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las for las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras d reglamentarios.

- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sis de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta 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 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 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 prevenc 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 disposi la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establec 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 20 el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasió disposiciones.

- Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dict Cely)".

- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 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 delito de violencia intrafamiliar.

- Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposici

- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos rela basadas en género y/o violencias sexuales.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

El presente protocolo tiene por objeto dar lineamentos a las órganos competentes de la entidad, co libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones d a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de rac raza, etnia, religión, nacionalidad, Ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discap discriminación.

2.2. Objetivos específicos.

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

a. Guiar y dar lineamentos para la acción de los órganos componentes de la entidad encargados de a 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 discap discriminación, 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 discapacida

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 fi 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 espacio 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 dor 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 conduct
sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquicc
trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perju
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 cont
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 sexua
(Código Penal, artículo 210A).

4. Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, define el daño o sufrimiento físico en la
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,
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 con
al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mu
económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, famil
económicas".

8. Feminicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causa ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualqu Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crime la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y domin sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la m personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terr enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámb por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor co que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se en género 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 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 s

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 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

e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o di o sugestivo 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 estereo prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico;

h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexu

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 disciplin 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 benefic mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de

n. Miradas morbososas 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 discrim
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, co
o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamer

Con base en esta definición la jurisprudencia ha Indicado que el acto discriminatorio contiene los si
consciencia 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 actu
receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demá
identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 1
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 con
acción que "arbitrariamente Impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las pe
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 modifi
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, pe
ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discrim

3. Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acos
trata de "todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo relig
social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vísta laboral".

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se
en 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

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

b. Enfoque de género. "Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminacio
estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuale
niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acc
culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir l

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 contextúales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización c 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 div 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”(

f. Enfoque de curso de vida: “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos mo transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los 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 qu

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 at 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 respet

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 céle 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 ve

justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia bas
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 mu
discriminación 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 d
este protocolo:

b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a

c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y at
prejuicios o estereotipos de género;

d. El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;

e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, Incluyendo as

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 ma

h. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que Impliquen Inter
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 repe

5.2. Derechos de las mujeres víctimas.

De conformidad con el artículo 8o de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes ti
protocolo 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, inmed
que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar
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 me
en la presente ley y demás normas concordantes;

d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia se
la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promo
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 reproduc

f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respe

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 térm 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 d

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 d administrativos, judiciales o de otro tipo;

l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mu víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del p 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 derecho la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo e tengan 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 co

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

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 t solicitar pruebas adicionales.

e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Pol

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 sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófi discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que genera 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 desar menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigic 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 forma basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étn ámbito laboral y contractual.

b. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la m 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 com 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 s o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que co 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 s
el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación
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 lo

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

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a par
denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra
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 servido
supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la oblig
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 discap
discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueb
con la ley.

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

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinarla conforme a los numerales 25 y 26
2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave confor
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
disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria prop
adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con l
en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, n
filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

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

Protocolo.

8.1.4. Continuidad de la ruta de prevención.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la oblig
aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

8.2. Rutas externas de atención.

8.2.1. Rutas de atención externas.

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan d
correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brinc
las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discrimina

8.2.2. Deber de denunciar de los servidores públicos.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un del
disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de pre
competente[12].

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

8.3.1. Órgano competente de control interno disciplinario.

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la
Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para inv
originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y
género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, disca
discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 201

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo p
dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para
este protocolo

Las entidades, en el marco de sus capacidades y recursos procurarán que en el equipo de la Oficina
profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trat

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

En aquellas entidades en donde existan regionales o seccionales con oficinas de control Interno del
competencias, estas deberán poner en conocimiento de las quejas a la Oficina de Control Disciplina
el seguimiento respectivo al procedimiento. En caso de demora injustificada o de que no se sigan lo
Oficina de Control Disciplinarlo Interno del nivel central podrá asumir el conocimiento de la queja
la Procuraduría General de la Nacional para que realice las investigaciones pertinentes.

8.3.3. Reglas de procedimiento.

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por
nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razo
procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá e
por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos
Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las

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 gé
discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Proto
escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad o a través de los difer
proceso de recepción debe garantizar la no- revictimización de las víctimas, por lo que no se deben
proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han
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
pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no- revictim
seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por infor
innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de vi
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 Cort
pruebas[(14)]: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamient
manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestim
presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acc
testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevist
entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación
evidencia física de "penetración", ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso ca
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
la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio d
indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constituc
complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones lo
suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de di
señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en cont
en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospec
jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforr
probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de
para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discrimi
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 s
clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen act
basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, re
filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su grave
prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin p
establecidos 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 carg
Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 1
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 I
instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Le
conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para
Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Para); la Convención sobre la Eliminación de to
Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discrin
derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos h
humanitario ratificados por Colombia.

c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cu
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
de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología po
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
aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la
los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascenden
causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la ju
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 prod
enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y la
este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y
vidas"[16].

2. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar
fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discri
jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relació
pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e Inconstitucional. (...) (ii) O
la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación n
frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar)
transitorio y meramente circunstancial, (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio do
público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.),
defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elementó la duración de la puesta en e
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 perso

8.4.1. Traslado a la autoridad competente.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante c
Interno, el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la infor
Nación 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 cumplimient
la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien e
contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultac
1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometid
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 configur
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 cumpl
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 200
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. Articulo 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%2Qenfoque%20de%2Qdiscapac¡dad%2Qparte.

9. Definición de la Comisión de la Verdad, ver: https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-
territorios/enfoques/etnico#:~:text=EI%20Enfoque%20%C3%89tn¡co%20representa%20unIde%2(

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 2

15. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 20(
T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de
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: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2