

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 en la UNP.

SGE-IN-01-V3

Sistema de Gestión

UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

X-03-2025

 

Tabla de Contenido

[1. OBJETIVOS 6](#_Toc188615232)

[2. ALCANCE 6](#_Toc188615233)

[3. MARCO LEGAL 7](#_Toc188615234)

[4. DEFINICIONES 9](#_Toc188615235)

[4.1 Definiciones conceptuales 9](#_Toc188615236)

[4.2 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar. 14](#_Toc188615237)

[4.3 Actos de discriminación 15](#_Toc188615238)

[5. CONTENIDO 16](#_Toc188615239)

[5.1 POLITICA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIAONES EN LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN 16](#_Toc188615240)

[5.2 ENFOQUES DIFERENCIALES Y PRINCIPIOS 17](#_Toc188615241)

[Enfoques 17](#_Toc188615242)

[Principios. 19](#_Toc188615243)

[5.3.1 Derechos de las víctimas. 19](#_Toc188615244)

[5.3.2 Derechos de las mujeres víctimas. 20](#_Toc188615245)

[5.3.3 Derechos del sujeto activo 21](#_Toc188615246)

[**5.4** **PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES** 21](#_Toc188615247)

[5.4.2 Sistemas de Información 23](#_Toc188615248)

[**5.5** **MEDIDAS DE PROTECCIÓN** 23](#_Toc188615249)

[**5.6** **RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS** 24](#_Toc188615250)

[**5.6.1** **Disposiciones generales para las rutas de atención.** 24](#_Toc188615251)

[5.6.1.1 Deberes de los superiores: 24](#_Toc188615252)

[5.6.1.2 Integralidad de la acción disciplinaria: 25](#_Toc188615253)

[5.6.1.3 Continuidad de la ruta de prevención: 25](#_Toc188615254)

[5.6.1.4 Deber de denunciar de los servidores públicos: 26](#_Toc188615255)

[**5.6.2** **Asesoramiento sobre las** **Rutas de atención externas** 26](#_Toc188615256)

[5.6.2.1 Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación: 26](#_Toc188615257)

[Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación: En los eventos en los que los hechos contenidos en la queja evidencien la presunta comisión de un delito querellable, la Subdirección de Talento Humano, informará a la persona que activa la ruta sobre el procedimiento que podrá seguir para interponer la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación. Para denunciar la presunta comisión de un delito, la Fiscalía dispuso del siguiente enlace: 26](#_Toc188615258)

[https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario 26](#_Toc188615259)

[5.6.2.2 Línea Purpura: 27](#_Toc188615260)

[Brinda servicios de atención y acompañamiento psicosocial, orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, servicios disponibles para su atención y protección integral, así como información de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios. 27](#_Toc188615261)

[Llamando al: 018000112137 27](#_Toc188615262)

[Escribiendo al WhatsApp: 3007551846 27](#_Toc188615263)

[5.6.2.3 Casas de Igualdad de Oportunidades: 27](#_Toc188615264)

[Las mujeres víctimas pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica; de igual manera el o la encargada de la recepción de la queja del grupo de Gestión Humana podrá escribir a los correos de las Casas de Igualdad los siguientes datos: nombre, cédula y teléfono de la ciudadana/ciudadano que requiere la atención y una breve descripción del caso para que las referentas puedan ponerse en contacto con la persona que requiere atención. El directorio de las Casas de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres podrá ser consultado en el siguiente enlace: 27](#_Toc188615265)

[5.6.2.4 Ministerio del Interior: 27](#_Toc188615266)

[Allí recurren las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, o comunidades o personas pertenecientes a los pueblos indígenas o rrom, en caso de ser afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo en el territorio nacional. 27](#_Toc188615267)

[Teléfono de Contacto: PBX: 2427400 - Extensión: 3324. 27](#_Toc188615268)

[Virtual (PQRSD, correo institucional, formato online): Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co. 27](#_Toc188615269)

[5.6.2.5 Líneas de atención inmediata Bogotá y nacional: 27](#_Toc188615270)

[Whatsapp 3108644214, de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m. 28](#_Toc188615271)

[Teléfono: 018000423614 28](#_Toc188615272)

[**Línea 155:** 28](#_Toc188615273)

[Tiene personal especializado en brindar información clara y completa sobre los derechos de las mujeres, así como para orientar sobre la forma de hacer una denuncia, tipos de violencias de los cuales puede se víctima una mujer y procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud. 28](#_Toc188615274)

[Marcación directa 155. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana. 28](#_Toc188615275)

[**Línea 123:** 28](#_Toc188615276)

[Canal de atención Policía Nacional 28](#_Toc188615277)

[Marcación directa 123. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana. 28](#_Toc188615278)

[**Línea 122:** 28](#_Toc188615279)

[Canal de denuncia de la Fiscalía General de Nación o 28](#_Toc188615280)

[Marcación directa 122. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana. 28](#_Toc188615281)

[Líneas de atención a nivel nacional: Anexo a este protocolo se encuentra el directorio de líneas de atención en los distintos territorios de la nación. 28](#_Toc188615282)

[5.6.2.6 Defensoría del Pueblo: 29](#_Toc188615283)

[Defender, promocionar, proteger y divulgar los derechos humanos, las garantías y libertades de los y las habitantes del territorio nacional, frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares. o 29](#_Toc188615284)

[ÚNICA línea Nacional: 01-8000-914-814 29](#_Toc188615285)

[PBX: (60) (1) 314 40 00 29](#_Toc188615286)

[PBX: (60) (1) 314 73 00 29](#_Toc188615287)

[http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web\_preconsul ta.php 29](#_Toc188615288)

[**5.6.3** **Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad.** 29](#_Toc188615289)

[5.6.3.1 Recepción de la queja y análisis de las pruebas. 29](#_Toc188615290)

[5.6.3.2 Órgano competente de control interno disciplinario. 29](#_Toc188615291)

[5.6.3.3 Rutas en las oficinas de control disciplinario regionales o seccionales. 30](#_Toc188615292)

[5.6.3.4 Reglas de procedimiento. 30](#_Toc188615293)

[5.6.3.5 Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna. 30](#_Toc188615294)

[5.6.3.6 Clasificación de las faltas. 31](#_Toc188615295)

[6.6.3.1.1 Gravísimas 32](#_Toc188615296)

[6.6.3.1.2 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. 32](#_Toc188615297)

[**5.6.4** **Rutas de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes o personal en comisión.** 34](#_Toc188615298)

[Verificar si en los contratos se prestación de servicios se fijó la cláusula que estipula que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad. 34](#_Toc188615299)

[5.6.4.1 Traslado a la autoridad competente. 34](#_Toc188615300)

[De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante la Oficina de Control Interno, el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente. 34](#_Toc188615301)

[5.6.4.2 Medidas administrativas para la no repetición. 34](#_Toc188615302)

[Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios. 34](#_Toc188615303)

[5.6.4.3 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo. 35](#_Toc188615304)

[Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. 35](#_Toc188615305)

[En virtud del artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, el supervisor o supervisora del contrato tiene el deber de hacer el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico del contrato e informar a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir incumplimiento del contrato por violencias basadas en género o discriminación señaladas en este protocolo. 35](#_Toc188615306)

[Para esto, el supervisor o supervisora enviará un informe que dé cuenta de los hechos a la Secretaría General de la entidad, esta última es el área competente para decidir sobre la declaratoria de incumplimiento del contrato. El supervisor o supervisora del contrato presentará el informe del presunto incumplimiento a la Secretaría General dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos. 36](#_Toc188615307)

[**Nota.** El informe que contiene la queja es de carácter confidencial y tiene reserva legal. 36](#_Toc188615308)

[5.6.4.4 Citación, Audiencia y Resolución. 36](#_Toc188615309)

[**Citación a audiencia**: La Secretaria General de la Unidad Nacional de Protección, citará a audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del informe. En la citación, se hará mención expresa y detallada de los hechos que soportan el presunto incumplimiento, acompañando el informe de supervisión en el que se sustenta la actuación y enunciando las normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para el/la contratista en desarrollo de la actuación. 36](#_Toc188615310)

[En la citación se establecerá el lugar, fecha y hora para la realización de la audiencia, la cual tendrá lugar a la mayor brevedad posible, atendiendo la naturaleza del contrato y la periodicidad establecida para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011. 36](#_Toc188615311)

[**Audiencia**: En el desarrollo de la audiencia, la Secretaría General, presentará las circunstancias de hecho que motivan la actuación, enunciará las posibles normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para el contratista en desarrollo de la actuación. Acto seguido, concederá el uso de la palabra al contratista, su representante legal o a quien lo represente, para que presente su defensa, en desarrollo de lo cual podrá rendir las explicaciones del caso, aportar pruebas y controvertir las presentadas por la entidad. 36](#_Toc188615312)

[Hecho lo precedente, la Secretaría General, mediante resolución motivada, procederá a decidir sobre la imposición o no de la multa, sanción o declaratoria de incumplimiento. En cualquier momento del desarrollo de la audiencia, la Secretaría General podrá suspender la audiencia cuando de oficio o a petición de parte, ello resulte en su criterio necesario para allegar o practicar pruebas que estime conducentes y pertinentes, o cuando por cualquier otra razón debidamente sustentada, ello resulte necesario para el correcto desarrollo de la actuación administrativa. En todo caso, al adoptar la decisión, se señalará fecha y hora para reanudar la audiencia. 36](#_Toc188615313)

[**Resolución**: En concordancia con el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011, finalizada la audiencia, la Secretaría General expedirá resolución motivada en la cual decidirá sobre la imposición o no de la multa, sanción o declaratoria de incumplimiento. Contra la decisión proferida solo procederá el recurso de reposición que se interpondrá, sustentará y decidirá en la misma audiencia. La decisión sobre el recurso se entenderá notificada en la audiencia. Las medidas para la prevención y sanción que se adopten a través de estos procedimientos tendrán lugar, sin perjuicio de las acciones legales que las víctimas promuevan ante la justicia ordinaria. 37](#_Toc188615314)

[5.6.4.5 Pasantes o Practicantes 37](#_Toc188615315)

[6.2.1 Portada 38](#_Toc188615316)

[6.2.2 Tabla de contenido 38](#_Toc188615317)

[6.2.3 Encabezado 38](#_Toc188615318)

[6.2.4 Objetivo 39](#_Toc188615319)

[6.2.5 Alcance 39](#_Toc188615320)

[6.2.6 Marco Legal 39](#_Toc188615321)

[6.2.7 Definiciones 40](#_Toc188615322)

[6.2.8 Responsabilidades 40](#_Toc188615323)

[6.2.9 Condiciones Generales 40](#_Toc188615324)

[6.2.10 Contenido 40](#_Toc188615325)

[6.2.11 Documentos relacionados 40](#_Toc188615326)

[6.2.12 Anexos 41](#_Toc188615327)

[6.2.13 Control de Cambios 41](#_Toc188615328)

[6.2.14 Créditos 42](#_Toc188615329)

[6.2.15 Lineamiento para la información documentada 43](#_Toc188615330)

[7 DOCUMENTOS RELACIONADOS 43](#_Toc188615331)

[8 ANEXO 43](#_Toc188615332)

[Anexo 1 Contenido de las caracterizaciones de los procesos: 43](#_Toc188615333)

[Anexo 2 Contenido de los Procedimientos: 43](#_Toc188615334)

[Anexo 3 Contenido de los Formatos 44](#_Toc188615335)

[9 CONTROL DE CAMBIOS 44](#_Toc188615336)

[10 CRÉDITOS 44](#_Toc188615337)

# **OBJETIVOS**

Promover un ambiente libre de violencias y/o discriminación en el ámbito de la gestión laboral y contractual mediante la implementación de acciones preventivas, el establecimiento de rutas para la atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, acoso sexual,  racismo o discriminación por razón del género, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, desde un enfoque de derechos, a través de una sólida gestión institucional enmarcada en los principios del respeto por la dignidad humana, acción sin daño, ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, el debido proceso y la atención libre de estereotipos de género.

Objetivos específicos.

1. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación desde una perspectiva interseccional y territorial.
2. Implementar rutas de atención integrales que garanticen medidas de protección a las víctimas y la articulación con las rutas externas competentes, velando por la no revictimización de las personas.
3. Transformar la cultura institucional de la entidad desde la implementación de acciones de promoción y prevención frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación.
4. Fomentar al interior de la entidad una actitud de respeto de los derechos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, por medio de espacios de formación, sensibilización y capacitación sobre derechos humanos, enfoques de género, enfoques diferenciales, violencias basadas en género y discriminaciones.

# **ALCANCE**

Desde la incorporación del enfoque inclusivo, todas las personas tienen derecho a un mundo libre de violencias, de acuerdo con el Convenio 190 de la OIT, se amplía el alcance de aplicación bajo la idea de que ninguna persona debería ser objeto de violencia, acoso o discriminación, de esta manera el presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, pasantes y personal tercerizado en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

1. Todas las sedes regionales o lugares de trabajo, instalaciones de la entidad a nivel nacional, inclusive en los espacios públicos y privados como ETCR, NAR, Cooperativas, resguardos indígenas y demás espacios comunitarios cuando estos son un lugar de trabajo.
2. En los desplazamientos, comisiones de viaje, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
3. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso, el gimnasio, o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
4. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
5. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.
6. Serán igualmente destinatarios del presente protocolo mediante la ruta externa, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:  Pasantes, judicantes y practicantes;
7. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
8. Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
9. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

# **MARCO LEGAL**

1. Bloque de constitucionalidad.
2. Constitución Política de 1991.
3. Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
4. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
5. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
6. La Convención sobre los Derechos del Niño.
7. Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
8. Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
9. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
10. Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
11. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
12. Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo
13.
14. Ordenamiento jurídico nacional.
15. Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
16. Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
17. Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
18. Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
19. Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
20. Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
21. Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
22. Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
23. 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.
24. Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
25. Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género. Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
26. Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
27. Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
28. Ley 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
29. Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
30. Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
31. Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
32. Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
33. Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
34. Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”.
35. Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
36. Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
37. Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
38. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.
39. Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

# **DEFINICIONES**

# 4.1 Definiciones conceptuales

* Acciones Afirmativas: Conjunto de políticas y programas que buscan aumentar la representación y la participación de grupos históricamente discriminados, como mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad, y otros. Las acciones afirmativas no solo se enfocan en corregir desigualdades presentes, sino también en crear un ambiente más inclusivo y equitativo a largo plazo.
* Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño, que generan en la víctima exclusión y soledad. Estas agresiones pueden ocurrir en un solo momento o tener ocurrencia sistemática; pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.
* Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o empleada por parte de un empleador, empleadora, un jefe, jefa o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o compañera de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Ley 1010 de 2006)
* Acoso Sexual: Conducta de naturaleza sexual no deseada, que puede incluir comentarios, insinuaciones, tocamientos, o cualquier otra acción que genere un ambiente hostil.
* La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como “el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilizarían, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo.
* Acoso virtual o ciber acoso: Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, o creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.
* Bisexual: Atracción erótico-afectiva por personas de distintos géneros.
* Brechas de género: Patrones o elementos diferenciales en el acceso, participación y control de recursos, servicios, oportunidades u otros beneficios del desarrollo. Son las consecuencias de las desigualdades en todos los ámbitos. Tiene relación con la permanencia o la ampliación de las inequidades entre hombres y mujeres, y están basadas en las diferencias biológicas o culturales y en los roles de género.
* Cisgénero: Término que describe a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.
* Cuidado: Es el conjunto de actividades y disposiciones que garantizan, protegen, sostienen y reproducen la vida, humana y no humana, desde una ética del cuidado interseccional en todas sus expresiones, situada, diferencial y en perspectiva simbiótica, solidaria y cooperativa; es pilar del bienestar individual y colectivo, su función es social, de interés general y de utilidad pública; se expresa en diferentes ámbitos de intervención, responde a las necesidades del entorno y a las realidades de los territorios, contribuye a la vida buena.
* Discriminación: De acuerdo con la Sentencia T141 de 2017 “La conducta, actitud o trato que pretende, consciente o inconscientemente, anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”. Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”.
* El Código Penal Colombiano tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.
* Discriminación de Género: Tratamiento desigual y perjudicial hacia una persona o grupo basado en su género.
* Discriminación Positiva: Medidas y políticas diseñadas para corregir desventajas y discriminaciones históricas contra grupos marginados, como las mujeres.
* Empoderamiento de las Mujeres: Proceso mediante el cual las mujeres ganan poder y control sobre sus propias vidas y adquieren la capacidad para tomar decisiones estratégicas.
* Equidad de Género: Proceso de distribución justa de los recursos y del poder social entre hombres y mujeres, considerando sus respectivas necesidades. Este tratamiento puede ser igual o diferente, pero debe ser considerado equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
* Estereotipos de Género: Conjunto de creencias, imágenes y actitudes sobre las características y roles adecuados para hombres y mujeres que la sociedad asume como naturales. Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), un estereotipo de género "es una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar".
* Feminicidio: Asesinato de una mujer por razones de género, a menudo manifestado como una forma extrema de violencia de género. Quien causare la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Ley 1761 de 2015 Rosa Elvira Cely).
* Género No Binario: Identidad de género que no se encuadra exclusivamente en las categorías tradicionales de masculino o femenino.
* Género: Conjunto de características sociales, culturales, psicológicas, políticas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como masculino o femenino, ideas que se transforman en cada momento histórico anunciando las especificidades que se esperan de cada persona la construcción cultural de la diferencia sexual.
* Heteronormatividad: Asunción cultural de que la heterosexualidad es la única orientación sexual normal y la preferida, imponiendo la idea de que sólo hay dos géneros, contribuyendo así a la marginación de otras orientaciones.
* Heterosexualidad: Hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del género opuesto.
* Homosexualidad: Hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo.
* Identidad de Género: Percepción individual de una persona como masculino, femenino, una combinación de ambos, o ninguno, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.
* Igualdad de Género: Derecho humano fundamental, que promueve el acceso a derechos y oportunidades en equidad e igualdad sin discriminación de sexo o género.
* Interseccionalidad: Herramienta de análisis sociocultural que permite conocer diferentes formas de discriminación a partir de la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas que afectan sus condiciones de vida, como el género, la discapacidad, la etapa del ciclo vital, la pertenencia étnica, entre otras. Dependiendo del contexto histórico, social y cultural, la presencia de estas características en una misma persona o grupo social incrementa la desigualdad y la discriminación. Esto significa que no podemos entender completamente las experiencias de discriminación o privilegio de una persona si solo consideramos un aspecto de su identidad. (DNP, 2023)
* Intersexualidad: Personas nacidas con variaciones a nivel anatómico y/o genérico que no encajan en las definiciones típicas de masculino o femenino, pero con características de ambos sexos.
* Intervención con Perspectiva de Género: Estrategias y acciones que consideran las diferencias de género para promover la igualdad, la equidad y el empoderamiento de las mujeres.
* LGBTIQ+: Corresponde a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y Queer.
* Microagresiones: Comentarios o acciones cotidianas que, aunque no tienen la intención de ser ofensivas, perpetúan estereotipos y discriminación hacia un grupo marginado.
* Orientación Sexual: Atracción emocional, afectiva o sexual hacia otras personas, que puede ser hacia el género opuesto, el mismo, ambos géneros, o ninguno.
* Pansexuales: Atracción erótico-afectiva hacia personas masculinas, femeninas, trans, etc.
* Perspectiva de Género: Enfoque que considera cómo los roles de género y las relaciones de poder afectan a las personas o a los grupos o comunidades, y sus experiencias, y busca promover la igualdad de género.
* Racismo: Según ACNUR es un Tipo de discriminación, aquella que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio hacia otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento. Se reproduce mediante el rechazo, la falta de empatía, exclusión, segregación cultural y física.
* Roles de Género: Papeles y comportamientos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.
* Sexismo: Discriminación basada en el sexo o género, especialmente la discriminación contra las mujeres.
* Sexo: Conjunto de características biológicas de las personas, que las identifican como hombres (macho de la especie humana), mujeres (hembra de la especie humana) o intersexuales (características hibridas entre genitales masculinos y femeninos).
* Sexualidad: Condición esencialmente humana y su pleno disfrute, desde una visión ampliada que incluye lo relacional-comunicacional, erótico, afectivo y reproductivo, donde se entienda el cuerpo como el espacio para el desarrollo político y social en el ejercicio de la ciudadanía.
* Techo de Cristal: Barrera invisible pero real que impide que las mujeres y las minorías asciendan a los niveles superiores en sus carreras, independientemente de sus calificaciones o logros.
* Trabajo de Cuidado: Conjunto de actividades necesarias para proveer bienestar a las personas y ecosistemas, estas implican el cuidado directo de la vida, a menudo no son remuneradas y realizadas predominantemente por mujeres.
* Transformación cultural: Enuncia la dimensión transformadora de la cultura, potencia la construcción de nuevas narrativas y el intercambio de saberes para la transformación de prácticas, imaginarios, estereotipos y representaciones estructurales que incentivan, reproducen y perpetúan las brechas de género en el cuidado; a partir de conjuntos de acciones y estrategias que deconstruyan la cultura sexista y excluyente. Dicha transformación se debe orientar a la redistribución, reconocimiento del cuidado y el autocuidado desde una perspectiva amplia e integral, debe ser sostenible en el tiempo con la ayuda de la integración de la teoría del cambio y su ejecución en diferentes ámbitos: individual, colectivo y, en relación con el cambio climático , así como de articulación constante; mediante una perspectiva biocultural, diferencial, interseccional, de acción sin daño que nos encamine hacia una sociedad del cuidado con justicia social y de género.
* Trans: Término que congrega a las personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer. Entre ellas, se encuentran las personas travestis, transformistas, transexuales y no binarias.
* Transversalidad de género: Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe.
* Violencia y Acoso en el mundo del trabajo: Definición internacional del Convenio 190 de la OIT como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.
* Violencia basada en el género: Prácticas (omisiones, acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a determinado género o por no cumplir lo que se espera de ella en el plano de lo social.
* Violencia contra la mujer: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado (Ley 1257 de 2008).
* Violencia económica: Hace referencia a las limitaciones y controles para el uso del dinero, el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas, el control abusivo de las finanzas, etc.
* Violencia física: Se puede expresar a través de toda clase de golpes, empujones, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos.
* Violencia Psicológica: Toda clase de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos extremos o intentos de control, son una manifestación de este tipo de violencia.
* Violencia sexual: cualquier acto que dañe o degrade el cuerpo y la sexualidad de la persona y que atente contra su libertad, dignidad e integridad. Incluye manoseos, acoso, relaciones sexuales, desnudez, embarazo forzado, aborto forzado u otro acto de tipo de acto de contenido sexual que se realiza en contra de la voluntad de la persona.
* Violencia simbólica: Mensajes, valores e imaginarios que transmiten y reproducen relaciones de dominación desigualdad y discriminación, naturalizan la subordinación. Se compone por los actos que se desarrollan con el propósito de reafirmar la relación de dominación entre personas en este tipo de violencias, no se emplea la fuerza física sino principalmente actitudes de poder, dominación, autoridad, discriminación y desigualdad. Además, opera a través de patrones estereotipados, mensajes, valores íconos y signos que transmiten y reproducen la desigualdad y relación de dominación:
* Apropiación de ideas (Bropiating): Se configura cuando una idea o propuesta es expuesta por una mujer, y es invalidada y/o no se tiene en consideración y posteriormente cuando esta es abordada por un hombre o este se apropia de la misma, los miembros del equipo y/o colectivo la consideran importante y la validan.
* Abuso emocional sutil (Gaslighting): Se presenta este tipo de violencia cuando un hombre contradice a una mujer, incidiendo en su criterio hasta el punto de hacerla cuestionar de su propia experiencia y/o percepción de determinados asuntos. Se emplean métodos de manipulación, dominación y persuasión que muchas veces incluso ponen en tela de juicio el raciocinio o el criterio de la mujer.
* Explicación paternalista (Mansplaining): Principalmente, se da en contextos colectivos –sin significar esto que no pueda darse en conversaciones entre las personas, en las que un hombre interrumpe a una mujer con el propósito de explicarle, corregir y/o precisar la información que ella está transmitiendo. Esto se origina por creer que ella tiene menos conocimiento, experticia y/o capacidad que él, por el hecho de ser mujer, incluso desconociendo su experiencia y conocimiento en el tema.
* Postura expansiva de los hombres (Manspreading): Se configura cuando un hombre se sienta de tal forma que ocupa un espacio mayor al que le corresponde e incluso quita espacio físico a la mujer, sin importar si genera incomodidad, molestia y/o le reduce el espacio a los demás.
* Interrupción innecesaria (Manterrupting): Esto ocurre cuando un hombre interrumpe de forma abrupta a una mujer con el propósito de contar su versión, introducir un nuevo tema, llevar la discusión hacia otro camino por considerar que su visión, historia o relato es más importante.

# 4.2 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 violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

1. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
2. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
3. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
4. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
5. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
6. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
7. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
8. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
9. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
10. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
11. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
12. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
13. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
14. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

# 4.3 Actos de discriminación

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

Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende —consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”[[1]](#footnote-2).

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”[[2]](#footnote-3).

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

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

Discriminación como acoso laboral: La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

# **CONTENIDO**

## 5.1 POLITICA DE PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIAONES EN LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN

La Unidad Nacional de Protección busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado, estableciendo un conjunto integral de medidas para la prevención, promoción, atención, seguimiento y sanción de los casos de acoso laboral, discriminación, violencia sexual y violencia de género.

Hacia una Política de género en la UNP:

La entidad debe proyectarse a la construcción de una política de Género que este enmarcada en:

* 1. Garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas que hacen parte de la UNP eliminando cualquier forma de discriminación basada en género.
	2. Crear y hacer cumplir políticas de cero tolerancias ante conductas de acoso, violencia o discriminación.
	3. Establecer una política clara sobre el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la entidad
	4. Empezar a abordar el tema de seguridad humana desde los enfoques diferenciales y de Género con perspectiva interseccional
	5. Socialización del protocolo y revisión de este en constante evaluación participativa
	6. Activación de la mesa interinstitucional de Género donde se apunte a construir agendas comunes
	7. Activación y fortalecimiento de la subcomisión de Género y la mesa de seguimiento del acuerdo 101
	8. El dialogo constante con las empresas tercerizadas para que estas se comprometan a trabajar junto con la UNP para la sensibilización, atención y erradicación de las VBG y cualquier forma de acoso y discriminación
	9. Formación para que el personal este capacitado en temas de VBG
	10. Creación de programa de autocuidado y cuidado colectivo

## 5.2 ENFOQUES DIFERENCIALES Y PRINCIPIOS

### Enfoques

En concordancia con el marco normativo desarrollado anteriormente y en los diferentes instrumentos que orientan el actuar institucional de la UNP, el presente protocolo que representa la Política Interna de Género de la entidad se orienta sobre el enfoque de derechos de la siguiente manera:

* 1. **Enfoque diferencial.** “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”[[3]](#footnote-4).
	2. **Enfoque de género.** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”[[4]](#footnote-5).
	3. **Enfoque de discapacidad.** “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”[[5]](#footnote-6).
	4. **Enfoque étnico con perspectiva antirracial.** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico–racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”. [[6]](#footnote-7)
	5. **Enfoque interseccional:** “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”[[7]](#footnote-8).
	6. **Enfoque de curso de vida:** “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”[[8]](#footnote-9).
	7. **Territorial:** El enfoque territorial de las comunidades rurales que tenga en cuenta las características sociohistóricas, culturales, ambientales y productivas de los territorios y sus habitantes, así como sus necesidades diferenciadas debido a su pertenencia a grupos en condiciones de vulnerabilidad[[9]](#footnote-10).
	8. **Acción sin daño:** Aquel que parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de los participantes. Este enfoque se incorpora dentro de los procesos de seguimiento y monitoreo de las acciones, en aras de establecer cómo estas han incidido en personas, familias y comunidades frente a aspectos como la identidad y el tejido social[[10]](#footnote-11).

### Principios.

En concordancia con el marco normativo desarrollado anteriormente y en los diferentes instrumentos que rigen el actuar institucional de la UNP, el presente protocolo que representa la Política Interna de Género se orienta por los siguientes principios.

* 1. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
	2. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
	3. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
	4. **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
	5. **Dignidad humana:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
	6. **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
	7. **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
	8. **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.
	9. **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
	10. **Articulación interinstitucional:** Coordinación de todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
	11. **DERECHO DE LAS PARTES INVOLUCRADAS**

### 5.3.1 Derechos de las víctimas.

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

1. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
2. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
3. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
4. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
5. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
6. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
7. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
8. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
9. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
10. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

### 5.3.2 Derechos de las mujeres víctimas.

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
2. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta 19 atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
4. Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
5. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
6. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
7. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas; h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
8. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
9. 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 de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
10. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional. La entidad determinará el área o dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

### 5.3.3 Derechos del sujeto activo

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

1. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
2. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
3. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
4. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;
5. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política

### **PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES**

5.4.1 Medidas de prevención.

###

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

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

1. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
2. Difundir y sensibilizar de manera extensiva desde la incorporación de enfoque territorial, a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
3. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
4. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad;
5. Conocimiento y difusión con enfoque territorial, de las rutas de atención, quejas o denuncias del presente protocolo a través de campañas comunicativas y pedagógicas.
6. Formar y capacitar permanentemente de manera extensiva y territorial a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que recepcionan o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género, étnico-territorial e interseccional, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;
7. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
8. Se exhorta a que en todos los contratos de prestación de servicios se estipulen cláusulas en la que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad que incorpora el presente Protocolo.
9. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

### 5.4.2 Sistemas de Información

Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias 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. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del 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 efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

5.4.3 Identificación de factores de riesgo:

* 1. Realizar diagnósticos periódicos del clima laboral para identificar posibles situaciones de riesgo de VBG
	2. Implementar evaluaciones de riesgo en las áreas de trabajo que podrían ser más vulnerables a las Violencias basadas en género y discriminaciones (ej. áreas con baja supervisión).
	3. Fomentar la denuncia de comportamientos que puedan considerarse como precursoras de violencia basadas en género o discriminaciones, garantizando la confidencialidad de las personas denunciantes.

### **MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

Conforme a las responsabilidades de las diferentes dependencias en el desarrollo de las rutas de atención a casos, se adelantarán las siguientes acciones:

1. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
2. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
3. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
4. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
5. Implementar los siguientes mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima:
6. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
7. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
8. 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 o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación. Los documentos del Sistema Integral de Gestión tienen una estructura mínima definida de acuerdo con el tipo de documento.

### **RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS**

## **Disposiciones generales para las rutas de atención.**

En el marco de este Protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con violencia contra la mujer, de género o discriminación podrá activar la ruta de atención comprendida en este capítulo, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención ajustada a sus particularidades, que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones. Esta ruta deberá prestar en todo momento atención integral a la persona victimizada, en los términos que se consagran en este Protocolo. De igual manera, mantendrá una comunicación constante con esta persona sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.

Para la atención de casos de violencias basadas en género y/o casos por discriminación, La Subcomisión de Género, Subdirección de Talento Humano, el Grupo de Control Interno Disciplinario, de acuerdo con el tipo de vinculación que tenga la persona presuntamente agresora, activará las rutas expuestas a continuación:

* 1. Asesoramiento sobre las rutas de atención externas a la entidad.
	2. Ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
	3. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.
	4. Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención directa de la entidad y que activan la ruta en contra de personas vinculadas a la entidad.
	5. Ruta de atención para las personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
	6. Ruta de atención para personas firmantes de paz que se encuentran en proceso de reincorporación.
	7. Ruta de atención donde las presuntas víctimas son menores de edad.

### 5.6.1.1 Deberes de los superiores:

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

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

En materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, establece entre las obligaciones de los empleadores la creación de una política de prevención, el establecimiento de mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición, la implementación de garantías de protección inmediatas, brindar la información concerniente a la ruta externa ante Fiscalía General de la Nación y remisión inmediata de las quejas y denuncias ante la autoridad competente.

### 5.6.1.2 Integralidad de la acción disciplinaria:

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación. Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo.

### 5.6.1.3 Continuidad de la ruta de prevención:

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

### 5.6.1.4 Deber de denunciar de los servidores públicos:

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente[[11]](#footnote-12).

## **Recepción de la queja**

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia basada en género o de un acto de discriminación en la Unidad Nacional de Protección, as Artes y los Saberes, en el marco de lo establecido en el presente protocolo, podrá presentar queja de manera escrita o verbal ante el Comité de Transversalidad de Género y ante la Subdirección de Talento Humano

 a través de los dos (2) medios establecidos:

▪ Correo electrónico: comitedegenero@unp.gov.co

▪ De manera verbal o presencial ante la oficina de la Subdirección de Talento Humano.

Los dos canales serán atendidos en horario de 8:00 am a 5:00 pm.

La queja deberá contener la información de tiempo, modo y lugar de la conducta o hecho victimizante. Al recibir la queja presencialmente se levantará un acta que se registrará en la tabla de retención documental de este protocolo

**Nota:** Todas las quejas deberán registrarse en la tabla de retención documental, sin excepción alguna.

## 5.6.2.1Recomendaciones para tener en cuenta al momento de recepción de la queja

Las quejas y/o situaciones que sean conocidos deberán tratarse con total confidencialidad, imparcialidad y objetividad; las personas involucradas en la recepción o trámite de la queja deben evitar emitir juicios de valor y/o señalamientos relacionados con la situación narrada.

1. La recepción de la queja deberá hacerse en el marco del respeto, empatía y sin adoptar un comportamiento intrusivo y/o que genere situaciones que revictimicen a quien está narrando los hechos.
2. La instancia que recibe la queja deberá garantizar protección y el cuidado de la persona que narra los hechos, sin ocasionar situaciones de confrontación y/o exposición.
3. La persona que recibe la queja deberá visualizar y analizar el entorno, sin emitir conclusiones ni socializar los hechos narrados por la víctima.
4. Validar las emociones que expresa la persona que interpone la queja y/o narra los hechos, sin minimizarlas ni emitir opiniones de carácter subjetivo.
5. Ofrecer a la víctima los espacios de escucha activa con psicología que ofrece la Subdirección de Talento Humano y otras medidas de protección y cuidado que estarán vigentes mientras se desarrolla la investigación y se determinan las rutas.

## 5.6.2.2Qué no hacer al momento de recepción de la queja

1. No confronte a la víctima y/o relator(a) de los hechos con la persona presuntamente agresora de la conducta.
2. No adelante acciones de carácter personal que puedan interpretarse como represalias de índole subjetivo.
3. No tome una postura subjetiva ante los hechos conocidos.
4. No emita juicios de valor o relate experiencias personales que puedan tener relación con la experiencia conocida.
5. No solicite detalles innecesarios y/o descripciones que no tienen relevancia para el caso, la información que debe obtener es la que la persona que activa la ruta desee suministrar sin presión ni coerción.
6. No disminuya o desestime cualquier detalle que pueda poner en riesgo la vida e integridad de la persona víctima.

## 5.6.2.3Recomendaciones en caos de violencia o acoso sexual

Si quien recibe la queja requiere ampliar la información contenida en esta, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización. Algunas de estas medidas son: citar a la persona que activa la ruta en un espacio seguro (presencial o virtual), no hacer preguntas repetitivas, ni preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada en su intimidad. Los medios de prueba de los delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de 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 materia de pruebas[[12]](#footnote-13).

## **Asesoramiento sobre las** **Rutas de atención externas**

La entidad la Subdirección de Talento Humano, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Subcomisión de Transversalidad de Género, brindará el asesoramiento jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

Las entidades y líneas de atención externas a las que pueden acudir las personas víctimas de violencias o actos de discriminación, son las siguientes:

### Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación:

Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación: En los eventos en los que los hechos contenidos en la queja evidencien la presunta comisión de un delito querellable, la Subdirección de Talento Humano, informará a la persona que activa la ruta sobre el procedimiento que podrá seguir para interponer la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación. Para denunciar la presunta comisión de un delito, la Fiscalía dispuso del siguiente enlace:

|  |
| --- |
| <https://sicecon.fiscalia.gov.co/denuncia/LlenarFormulario> |

|  |
| --- |
| La denuncia debe contener la siguiente información |
| * Nombre completo
* Cédula de ciudadanía
* Fecha de expedición de la cédula
* Teléfono o Correo electrónico (es a donde confirmarán la denuncia y entregarán un código de la noticia criminal)
* Dirección o Calidad de quien denuncia
 | Relación sucinta de los hechos |
| Pruebas para adjuntar |
| Si hay testigos, nombre completo, número de celular y dirección de ubicación |
| Si existe descripción morfológica del presunto responsable |
| Qué delito se configuró (debe estar contemplado en la Ley 599 de 2000). |

### Línea Purpura:

Brinda servicios de atención y acompañamiento psicosocial, orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, servicios disponibles para su atención y protección integral, así como información de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios.

|  |
| --- |
| Llamando al: 018000112137 |
| Escribiendo al WhatsApp: 3007551846 |

### Casas de Igualdad de Oportunidades:

Las mujeres víctimas pueden acercarse directamente a las Casas de Igualdad de Oportunidades para solicitar atención psicosocial y jurídica; de igual manera el o la encargada de la recepción de la queja del grupo de Gestión Humana podrá escribir a los correos de las Casas de Igualdad los siguientes datos: nombre, cédula y teléfono de la ciudadana/ciudadano que requiere la atención y una breve descripción del caso para que las referentas puedan ponerse en contacto con la persona que requiere atención. El directorio de las Casas de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres podrá ser consultado en el siguiente enlace:

|  |
| --- |
| <https://antiguo.sdmujer.gov.co/transparencia/atencion-ciudadano/sedes>  |

### Ministerio del Interior:

Allí recurren las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, o comunidades o personas pertenecientes a los pueblos indígenas o rrom, en caso de ser afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo en el territorio nacional.

|  |
| --- |
| Teléfono de Contacto: PBX: 2427400 - Extensión: 3324. |
| Virtual (PQRSD, correo institucional, formato online): Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co. |

### Líneas de atención inmediata Bogotá y nacional:

A continuación, se relacionan las diferentes líneas de atención dispuestas en Bogotá y a nivel nacional de acuerdo con la particularidad del caso específico:

|  |  |
| --- | --- |
| Línea diversa:Orientación y acompañamiento profesional ofrecidos por la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá a la comunidad LGTBIQ+, sus familias y redes de apoyo | Whatsapp 3108644214, de lunes a viernes de 8 a.m. a 6 p.m. |
| Línea Calma: Creada para dar acompañamiento psicoeducativo a hombres mayores de 18 años que vivan en Bogotá y necesiten ayuda para tramitar mejor sus propias emociones, para prevenir la violencia de género, o para resolver situaciones de conflicto emocional con otras personas como sus parejas, familias o amigos. | Teléfono: 018000423614 |
| Línea 155:Tiene personal especializado en brindar información clara y completa sobre los derechos de las mujeres, así como para orientar sobre la forma de hacer una denuncia, tipos de violencias de los cuales puede se víctima una mujer y procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud. | Marcación directa 155. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana. |
| Línea 123:Canal de atención Policía Nacional  | Marcación directa 123. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana. |
| Línea 122:Canal de denuncia de la Fiscalía General de Nación o | Marcación directa 122. Funciona en todo el país, las 24 horas del día, todos los días de la semana. |

Líneas de atención a nivel nacional: Anexo a este protocolo se encuentra el directorio de líneas de atención en los distintos territorios de la nación.

### Defensoría del Pueblo:

Defender, promocionar, proteger y divulgar los derechos humanos, las garantías y libertades de los y las habitantes del territorio nacional, frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares.

|  |
| --- |
| ÚNICA línea Nacional: 01-8000-914-814 |
| PBX: (60) (1) 314 40 00 |
| PBX: (60) (1) 314 73 00 |
| [http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web\_preconsul ta.php](http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web_preconsul%20ta.php) |

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

### 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, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Interno Disciplinario, la Subcomisión de Transversalidad de Género. El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

### Órgano competente de control interno disciplinario.

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, la oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad como parte del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso de que la oficina de Control Interno Disciplinario no sea la competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo. De esta manera, la entidad, en el marco de sus capacidades y recursos procurarán que en el equipo de la Oficina de Control Disciplinario Interno trabajen profesionales con conocimientos, sensibilidad y experiencia para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

La entidad, en el marco de sus capacidades y recursos procurará que en el equipo de la Oficina de Control Interno Disciplinario trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

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

Para las oficinas regionales GURP, deberán poner en conocimiento de las quejas a la Oficina de Control Disciplinario Interno del nivel central, la cual hará el seguimiento respectivo al procedimiento. En caso de demora injustificada o de que no se sigan los lineamientos de este Protocolo, la Oficina de Control Disciplinario Interno del nivel central podrá asumir el conocimiento de la queja en cuestión. En este caso se informará a la Procuraduría General de la Nacional para que realice las investigaciones pertinentes.

### Reglas de procedimiento.

El trámite de las quejas por 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 seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal[[13]](#footnote-14), por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

### 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 para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de 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 materia de pruebas[[14]](#footnote-15): (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta”[[15]](#footnote-16) .

### Clasificación de las faltas.

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

### Gravísimas

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

1. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
2. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
3. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

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

Las personas servidoras públicas que tienen potestad disciplinaria en la Unidad Nacional de Protección, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria y aplicar los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, modificada por las Leyes 2094 de 2021 y 2365 de 2024, tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 8 de la Ley 2094 de 2021) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. “Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”[[16]](#footnote-17) .

2. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (…) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”[[17]](#footnote-18)

**Nota**: En los casos de acoso laboral en la modalidad de acoso sexual, la competencia disciplinaria corresponde la Procuraduría General de la Nación. Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil Rad. (11001-03-06-000-2024- 00483-00).

## **Rutas de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes o personal en comisión.**

###

### Verificar si en los contratos se prestación de servicios se fijó la cláusula que estipula que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la entidad.

El Grupo de contratación de la Secretaria General, se encargará de incluir una cláusula que estipule la obligación de no ejercer ningún tipo de violencia contra las mujeres, ni ejercer prácticas discriminatorias contra ninguna otra persona que trabaje en la entidad independientemente del tipo de vinculación laboral o contractual de las personas objeto del presente protocolo.

Esto quiere decir que las y los supervisores de los contratos de prestación de servicios que suscriba la Unidad Nacional de Protección, deberán vigilar la correcta ejecución de las obligaciones relacionadas con el cumplimiento del presente protocolo y adoptar las medidas necesarias para la prevención, atención y protección de todas las formas de violencias basadas en género y/o discriminación. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad. En el marco de estas funciones, el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011, faculta a la entidad para declarar el incumplimiento del contrato e imponer las multas y sanciones a las que haya lugar.

Todas las actuaciones que se adelanten con ocasión de las quejas formuladas por las conductas descritas en este protocolo se regirán por las disposiciones constitucionales y legales vigentes, con plena garantía del debido proceso, el derecho la defensa, la presunción de inocencia, el principio de legalidad y demás principios aplicables en cualquier actuación administrativa.

### Traslado a la autoridad competente.

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

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

###

La entidad a través de la Subcomisión de Transversalidad de Género diseñará los lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios, como parte de las medidas administrativas para la no repetición.

A partir de la inclusión de las cláusulas concernientes al cumplimiento de las disposiciones del presente Protocolo, la entidad deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. En virtud del artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, el supervisor o supervisora del contrato tiene el deber de hacer el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico del contrato e informar a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir incumplimiento del contrato por violencias basadas en género o discriminación señaladas en este protocolo.

Para esto, el supervisor o supervisora enviará un informe que dé cuenta de los hechos a la Secretaría General de la entidad, esta última es el área competente para decidir sobre la declaratoria de incumplimiento del contrato. El supervisor o supervisora del contrato presentará el informe del presunto incumplimiento a la Secretaría General dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos.

Nota. El informe que contiene la queja es de carácter confidencial y tiene reserva legal.

5.6.5.3 Citación, Audiencia y Resolución

Citación a audiencia: La Secretaria General de la Unidad Nacional de Protección, citará a audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del informe. En la citación, se hará mención expresa y detallada de los hechos que soportan el presunto incumplimiento, acompañando el informe de supervisión en el que se sustenta la actuación y enunciando las normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para el/la contratista en desarrollo de la actuación.

En la citación se establecerá el lugar, fecha y hora para la realización de la audiencia, la cual tendrá lugar a la mayor brevedad posible, atendiendo la naturaleza del contrato y la periodicidad establecida para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011.

Audiencia: En el desarrollo de la audiencia, la Secretaría General, presentará las circunstancias de hecho que motivan la actuación, enunciará las posibles normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para el contratista en desarrollo de la actuación. Acto seguido, concederá el uso de la palabra al contratista, su representante legal o a quien lo represente, para que presente su defensa, en desarrollo de lo cual podrá rendir las explicaciones del caso, aportar pruebas y controvertir las presentadas por la entidad.

Hecho lo precedente, la Secretaría General, mediante resolución motivada, procederá a decidir sobre la imposición o no de la multa, sanción o declaratoria de incumplimiento. En cualquier momento del desarrollo de la audiencia, la Secretaría General podrá suspender la audiencia cuando de oficio o a petición de parte, ello resulte en su criterio necesario para allegar o practicar pruebas que estime conducentes y pertinentes, o cuando por cualquier otra razón debidamente sustentada, ello resulte necesario para el correcto desarrollo de la actuación administrativa. En todo caso, al adoptar la decisión, se señalará fecha y hora para reanudar la audiencia.

Resolución: En concordancia con el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011, finalizada la audiencia, la Secretaría General expedirá resolución motivada en la cual decidirá sobre la imposición o no de la multa, sanción o declaratoria de incumplimiento. Contra la decisión proferida solo procederá el recurso de reposición que se interpondrá, sustentará y decidirá en la misma audiencia. La decisión sobre el recurso se entenderá notificada en la audiencia. Las medidas para la prevención y sanción que se adopten a través de estos procedimientos tendrán lugar, sin perjuicio de las acciones legales que las víctimas promuevan ante la justicia ordinaria.

### Pasantes o Practicantes

A partir de la formalización del presente Protocolo, las actas de inicio de la vinculación formativa, de las personas las pasantes o practicantes, deben contener el compromiso de no incurrir en actos de violencias basadas en género o discriminación de las que habla este protocolo.

Citación a audiencia: Recibida la queja contra la persona en su rol pasante, judicante o practicante, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles, la Subdirección de Talento Humano le citará a descargos, así como a su responsable por parte de la Universidad y su tutor o tutora en el Unidad Nacional de Protección. En la citación se dará a conocer la queja y se establecerá el lugar, fecha y hora para la realización de los descargos.

En ningún caso la fecha y hora para presentar descargos excederá el término de cinco (5) días hábiles contados desde la citación. Con el fin de evitar hechos revictimizantes y garantizar la protección de la víctima y la confidencialidad del proceso, las personas citadas podrán asistir de manera presencial a la Unidad Nacional de Protección para conocer los hechos constitutivos de la queja.

Nota: En los eventos en los que el tutor o tutora en la entidad, reciba la queja en contra del pasante, judicante o practicante, deberá remitirla a la Subdirección de Talento Humano para que proceda con la citación a descargos.

Descargos: En el desarrollo de los descargos, la Subdirección de Talento Humano hará mención expresa y detallada de los hechos que dieron lugar a la queja y concederá la palabra a la persona en rol de, pasante o practicante y a su responsable de la universidad, para que presenten sus descargos, rindan las explicaciones del caso, aporten pruebas y controviertan las presentadas por la entidad.

Rendidos los descargos, la Subdirección de Talento Humano levantará acta de descargos, en la que consignará la queja recibida, los argumentos presentados por el pasante, practicante y/o judicante y su responsable por parte de la universidad y, de acuerdo con los hechos y las pruebas allegadas, procederá con el cierre de la actuación o formulará las recomendaciones para la desvinculación del proceso formativo, según sea el caso. En los eventos en los que se requiera dar por terminado el proceso formativo, la Subdirección de Talento Humano formulará las recomendaciones a la Dirección General.

Resolución: En los casos en los que se recomiende la desvinculación del/la pasante, judicante y/o practicante, la Subdirección de Talento Humano elaborará la resolución de desvinculación del proceso formativo, acto administrativo que suscribirá el Director General de la entidad y se comunicará por medios electrónicos.

Finalmente, la Subdirección de Talento Humano Informará a la Institución Educativa, remitiendo una copia del acta de descargos y/o de la resolución de desvinculación del proceso formativo a la Institución Educativa, para que proceda de acuerdo con sus procedimientos internos.

### **5.6.5 Ruta de atención para la ciudadanía y/o grupos de valor que reciben servicios o atención directa de la entidad por medio del programa de protección y que activan la ruta en contra de personas vinculadas a la entidad.**

En los eventos en los que la queja sea interpuesta por una persona que recibe servicios o atención directa por parte de la Unidad Nacional de Protección en el rol de persona evaluada o beneficiaria de los programas de protección y que la presunta persona agresora se encuentre vinculadas directamente a la entidad como contratistas o servidores públicos, la Subdirección de Talento Humano brindará asesoramiento sobre las rutas externas de atención y activará las rutas de atención correspondiente de las que trata el presente protocolo.

### **5.6.6 Ruta de atención para las personas que trabajan en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral en las Uniones Temporales, empresas de servicios generales y de seguridad privada.**

Recibida la queja, la Subdirección de Talento Humano la trasladará a la servidora o servidor que ejerza la supervisión del contrato de tercerización, para que informe sobre lo ocurrido a la empresa que presta el servicio y le solicite a adoptar las medidas necesarias que garanticen el cese del acto violento o discriminatorio a partir de sus propios protocolos internos para la atención de los casos de Violencia Basadas en Género y Discriminaciones que sean de su competencia.

Adicionalmente, la Subcomisión de Trasversalidad de Género brindará a las empresas asesoramiento sobre las rutas externas de atención del presente protocolo y la orientación sobre la creación de los protocolos Violencia Basadas en Género y Discriminaciones.

Nota: Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.

### **5.6.7 Ruta de atención para personas firmantes de paz que se encuentran en proceso de reincorporación.**

Para el caso de las personas que ostentan el cargo de servidoras públicas en la entidad, son firmantes del Acuerdo Final de Paz y se encuentran adelantando su proceso de reincorporación, la Oficina de Control Interno Disciplinario se encargará de activar la presente ruta externa con la Agencia de Reincorporación y Normalización ARN, con el reporte del caso para su respectivo seguimiento.

Asimismo, se adelantará la misma ruta para el caso de personas contratistas sin que sea necesario establecer el nivel de responsabilidad por parte de la Fiscalía, con el fin de adelantar seguimiento.

### **5.6.8 Ruta de atención donde las personas víctimas son menores de edad.**

Recibida la queja, la Subdirección de Talento Humano se encargará de activar la ruta externa con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, a partir de evidenciar que en el caso de involucran menores de edad como presuntas víctimas, para que esta entidad a partir de sus competencias se encargue de adelantar la respectiva intervención y seguimiento.

### **5.7 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN**

Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición. Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

# **CRÉDITOS**

| **FIRMAS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO** |
| --- |
| ElaboróNombre: Liliana Paola Gutiérrez RodríguezCargo y/o Vinculación/dependencia: Profesional Especializada Grupo de Planeación y Gestión de la Información - Oficina Asesora de Planeación e Información. |  |
| Reviso:Nombre: Belly Ovalle AlarcónCargo /dependencia: Coordinadora – Profesional UniversitariaGrupo de Planeación y Gestión de la Información. |  |
| Aprobó:Nombre: Javier Francisco Rodríguez MorenoCargo: Jefe (E) Oficina Asesora de Planeación e Información |  |
| FIRMA DE OFICIALIZACIÓN DEL DOCUMENTO- SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MIPG-SIG |
| Oficializó:Nombre: Javier Francisco Rodríguez MorenoCargo: Jefe (E) Oficina Asesora de Planeación e Información |  |

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

 [↑](#footnote-ref-2)
2. Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa. [↑](#footnote-ref-3)
3. Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera [↑](#footnote-ref-4)
4. Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje

Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes,

como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación” [↑](#footnote-ref-5)
5. Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte. [↑](#footnote-ref-6)
6. Definición de la Comisión de la Verdad, ver: https://web.comisiondelaverdad.co/en-losterritorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20maner a%20participativa%20y%20plural [↑](#footnote-ref-7)
7. Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020. [↑](#footnote-ref-8)
8. Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020. [↑](#footnote-ref-9)
9. Acuerdo Final, Integral y Definitivo para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. p. 22. (2016, 24 de agosto). https:// bit.ly/36Jp3QB. [↑](#footnote-ref-10)
10. Comisión de la verdad. https://web.comisiondelaverdad.co/transparencia/informacion-de-interes/glosario/enfoque-de-accion-sin-dano [↑](#footnote-ref-11)
11. Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25 [↑](#footnote-ref-12)
12. Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina

Pardo Schlesinger. [↑](#footnote-ref-13)
13. Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [↑](#footnote-ref-14)
14. Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. [↑](#footnote-ref-15)
15. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Rios; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera. [↑](#footnote-ref-16)
16. Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger [↑](#footnote-ref-17)
17. Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. [↑](#footnote-ref-18)