

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA POR LA LEY, EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP).

Bogotá, D.C., 1 de diciembre de 2023

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

Departamento Nacional de Planeación (DNP)

Jorge Iván González Borrero

Director General

Jorge Antonio Cuenca Osorio

Oficina Asesora de Planeación

Sandra Liliana Camargo Bendeck

Secretaria General

Juan David Trujillo Gordillo

Subdirector de Gestión del Talento Humano

Cristian David Castiblanco Navarrete

Oficina de Control Interno Disciplinario

Paola Restrepo Sierra

Subdirección de Contratación

Viviana Rocío Vanegas Barrero

Dirección de Desarrollo Digital

Juanita Bernal López

Subdirección de Género

Lydia Carolina Suárez Vargas

Subdirección de Salud

María Adelaida Vélez Posada

Subdirección de Derechos Humanos y Paz

María Fernanda Fuentes Tuta

Subdirección de Gobierno y Asuntos Internacionales

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

Equipo Técnico de elaboración del documento

Dimas Sampayo Huertas, asesor Secretaría General

María Stella Ortiz Portela, contratista Secretaría General

María Fernanda Bravo Delgado, profesional Subdirección de Gestión del Talento Humano

Nohemy Gómez Hernández, profesional Subdirección Gestión del Talento Humano

Gisella Manacero Gómez, profesional Subdirección Gestión del Talento Humano

Luz Alexandra Rodríguez Díaz, profesional Subdirección Gestión del Talento Humano

Yenifer Julie Pinto Gaitán, profesional Dirección de Desarrollo Digital

Laura Gómez Ramírez, profesional Dirección Desarrollo Digital

Ivan Mauricio Hernández, profesional Dirección Desarrollo Digital

Wilma Affife Buitrago Quintero, profesional especializado Subdirección de Género

Sandra Constanza Celis Sarmiento, Coordinadora Grupo Instrucción Disciplinaria

Cristian David Castiblanco Navarrete, Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

Gabriel Alberto Moreno Alemán, Grupo Relacionamiento con la Ciudadanía

Camila de la Paz Salazar Uribe, profesional

Andres Felipe Caycedo Berdugo, profesional

Jhon Faber Rivera Jerez – Oficina Asesora Jurídica

Tabla de contenido

Contenido

Tabla de contenido	4
1. PRESENTACIÓN	7
2. OBJETIVOS.....	9
2.1. Objetivo General.....	9
2.2. Objetivos Específicos	9
3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN.....	10
3.1. Sujetos a quienes aplica el Protocolo	10
3.2. Ámbito de Aplicación en relación con los espacios de trabajo.....	10
4. VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES PROHIBIDAS POR LA LEY	11
4.1. Acoso sexual como violencias de género	11
4.1.1. Manifestaciones del acoso sexual	12
4.1.2. Comportamientos que se califican como acoso sexual.....	12
4.2. Violencia de Género (VBG)	12
4.2.1 Violencia física	14
4.2.2 Violencia verbal.....	14
4.2.3 Violencia sexual	15
4.3. Actos de discriminación	18
4.4. Comportamientos que las personas sujeto de aplicación de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	21
5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y VALORES	23
5.1. Enfoques.....	23
5.1.1. Enfoque basado en Derechos Humanos	23
5.1.2. Enfoque diferencial	23
5.1.3. Enfoque étnico con perspectiva antirracial.....	23

5.1.4.	Enfoque de género	24
5.1.5.	Enfoque de discapacidad	25
5.1.6.	Enfoque interseccional	25
5.1.7.	Enfoque de curso de vida	26
5.2.	Principios	26
5.2.1.	Información y accesibilidad	26
5.2.2.	Confidencialidad	26
5.2.3.	Buena fe	27
5.2.4.	Imparcialidad e idoneidad	28
5.2.5.	Dignidad	28
5.2.6.	Debido proceso	28
5.2.7.	Debida diligencia	28
5.2.8.	No discriminación	28
5.2.9.	Principio de no revictimización	29
5.3.	Valores Institucionales	29
6.	DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	29
6.1.	Derechos de las víctimas	29
6.1.1.	Derechos de las mujeres víctimas	30
6.2.	Derechos del sujeto activo	32
7.	PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	32
7.1.	Prevención de las Violencias y Discriminaciones	33
7.1.1	Continuidad de la Ruta de Prevención	34
7.2.	Medidas de Protección de las violencias y/o discriminaciones	34
7.3.	Rutas de Atención a las víctimas de violencias y discriminaciones	35
7.3.1.	Ruta de Atención Interna para casos de Violencias basadas en Género y Discriminaciones	36
7.3.2	Ruta de Atención Externa	39

Línea Púrpura Bogotá “Mujeres que escuchan Mujeres”	40
8. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN	40
8.1. Medidas de Reparación.....	41
8.2. Medidas Administrativas para la no repetición.....	41
8.2.1 Observancia del Principio de No Repetición	41
8.2.2 Inclusión y vigilancia de cláusulas contractuales	41
9. DISPOSICIONES GENERALES PARA LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	42
9.1. Deber de denunciar de los servidores públicos	42
9.2. Deberes de los superiores	42
9.3. Integralidad de la Acción Disciplinaria en el DNP	43
9.3.1 La fase de Instrucción Disciplinaria	44
9.3.2 La fase de juzgamiento	44
9.3.3 Reglas de Procedimiento Disciplinario	45
9.4. Enfoque diferencial y de género en la Ruta de Atención Interna	46
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

1. PRESENTACIÓN

El Departamento Nacional de Planeación -DNP- atendiendo los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia Potencia Mundial de la Vida*" expedido mediante la Ley 2294 de 2023, propone acciones y mecanismos concretos para fomentar una cultura institucional de cero tolerancias a las violencias basadas en género y/o discriminación. Dichas acciones y mecanismos tienen como base el respeto de los derechos humanos y los principios y valores institucionales, en el ámbito laboral y contractual de la entidad.

La Ley 2294 de 2023, declara en su artículo 344 la Emergencia por Violencia de Género en el territorio nacional y define acciones estratégicas de cumplimiento por parte de las autoridades del sector público colombiano, "(...) para superar las situaciones exacerbadas de violencia contra mujeres producto de prejuicios, estereotipos de género y relaciones estructurales desiguales de poder".

Entre las acciones estratégicas del artículo 344 de la Ley 2294 de 2023 se destacan entre otras, la de capacitación con enfoque de género a funcionarios de las entidades que tienen a su cargo la atención de mujeres víctimas de violencias para que cuenten con procedimientos expeditos y eficaces para la protección, atención y estabilización de las víctimas; la priorización de presupuestos y disponer todos los medios administrativos para prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias contra las mujeres.

De igual forma, se hace referencia al fortalecimiento de los programas de asistencia técnico legal y de salud mental, que brinde orientación, asesoría y representación jurídica gratuita inmediata, especializada a mujeres víctimas de las violencias y en riesgo de feminicidio; y la que insta, a generar acciones para diseñar y activar efectivamente las rutas y protocolos de atención independientemente de la instauración de la denuncia, de manera que las víctimas puedan acceder a la protección y atención integral y que las entidades competentes se vinculen y actúen con celeridad.

En este sentido, y comprometido con el cumplimiento de la Directiva Presidencial No. 01 de 2023, el Departamento Nacional de Planeación – DNP presenta el

“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección del acoso sexual y todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación prohibidas por la Ley, en el ámbito laboral y contractual”, el cual constituye un instrumento para el fortalecimiento de un ambiente laboral respetuoso, seguro, libre de acoso y violencias y/ discriminación en la entidad.

En virtud de lo anterior, el presente protocolo establece directrices para la prevención, atención y protección de los funcionarios, contratistas, practicantes y demás personas vinculadas directa o indirectamente con el Departamento Nacional de Planeación – DNP frente a posibles casos de violencia, con especial énfasis en violencias basadas en género y aquellas motivadas por discriminación de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo, orientación sexual o discapacidad.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA POR LA LEY, EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP).

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Construir una cultura institucional de cero tolerancia a las violencias basadas en género y discriminación, basadas en el respeto de los derechos fundamentales los principios y valores institucionales, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación.

2.2. Objetivos Específicos

- **Fomentar** espacios de trabajo seguros, libres de acoso sexual, violencias y discriminación, en especial aquellas basadas en género, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- **Promover** la capacitación y sensibilización sobre el enfoque de género, enfoque diferencial y Derechos Humanos en los colaboradores del Departamento Nacional de Planeación – DNP¹.
- **Implementar** acciones para la prevención, atención y protección de todas las formas de violencias basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- **Establecer y divulgar** la ruta de atención integral a las víctimas de violencias basadas en género y/o discriminación, en el ámbito laboral y contractual del Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- **Promocionar y difundir el conocimiento** del protocolo, sus rutas de atención

¹ Artículo 11, 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)*”.

y/o los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley.

3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Sujetos a quienes aplica el Protocolo

El presente protocolo es aplicable a los siguientes sujetos: empleados públicos vinculados a la planta de personal permanente o temporal, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, pasantes, judicantes, practicantes y demás personas naturales vinculadas de manera directa o indirecta con el Departamento Nacional de Planeación.

Igualmente se reconocen como sujetos (pasivos) los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Entidad.

3.2. Ámbito de Aplicación en relación con los espacios de trabajo

El protocolo aplica a los sujetos de la entidad, en el ejercicio de sus funciones, actividades contractuales y labores, que realicen en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo del Departamento Nacional de Planeación, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo (servicio de ruta).
- En los espacios virtuales de trabajo de acuerdo con las tecnologías de la información y las comunicaciones, espacios de interacción digital dispuestos

por la entidad para el desarrollo de las funciones, obligaciones contractuales, o labores.

4. VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES PROHIBIDAS POR LA LEY

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en la legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos. La violencia o acoso en razón de género, según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, *“la violencia y el acoso que 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”*.

4.1. Acoso sexual como violencias de género

En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atender contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en la Ley 599 de 2000- Código Penal. En concreto el artículo 210 A² tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que *“en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”* (Código Penal, artículo 210A).

De acuerdo con el artículo 212A de Código Penal, la violencia es entendida como: *“el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento”*.

² Ley 599 de 2000, artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008.

4.1.1. Manifestaciones del acoso sexual

En relación con las manifestaciones del acoso sexual, la Organización Internacional del Trabajo³, distingue que el acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- **Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- **Como ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

4.1.2. Comportamientos que se califican como acoso sexual

La OIT advierte que, los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza física, verbal y no verbal:

- **Acoso Sexual Físico:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Acoso Sexual Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, chistes de carácter sexual.
- **Acoso Sexual No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

4.2. Violencia de Género (VBG)

El concepto de Violencia Basada en Género (VBG), es un término genérico para denominar cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en paradigmas sociales y culturales adjudicados en torno a las relaciones de género (entre mujeres y hombres) (ONU Mujeres, 2023) (Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2010).

³Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa, organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-an_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf (página 2).

Se indica que, las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género (MinSalud, 2016). Según el artículo 1 de la Convención de Belém do Pará se concibe como “cualquier acción o conducta, basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona, tanto en el ámbito público como en el privado”. Es así como se entiende que estas violencias incluyen violencia física, sexual y psicológica, teniendo como consecuencias no solo secuelas física, sino psicológicas, sociales que impactan en la vida personal, social, laboral y en todos los ámbitos de la sociedad.

Teniendo en cuenta que, todas las formas de violencia son un problema de salud pública, en especial aquellas basadas en género, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan. Es importante reconocer, las afectaciones negativas que generan a las personas, máxime cuando tales circunstancias se presentan en espacios laborales y contractuales.

Dentro de las consecuencias, se evidencian, repercusiones sobre la satisfacción laboral, aumento del ausentismo, disminución del ritmo y motivación frente al trabajo, incremento del riesgo de afectaciones psicosociales como estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros. Por su parte, la Convención de Belem do Pará distingue tres ámbitos de visibilización de la violencia, a saber:

- **En la vida privada:** cuando la violencia se ejerce dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- **En la vida pública:** cuando la violencia tiene lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual

en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

- **Perpetrada o tolerada por el Estado** o sus agentes, dondequiera que ocurra.

De igual forma, se conocen diferentes tipos de violencia entre los cuales, se enuncian: la violencia física, verbal, sexual, psicológica, patrimonial, socioeconómica.

4.2.1 Violencia física

La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”. Así mismo, la violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio u homicidio. Algunas clasificaciones también incluyen prácticas tradicionales perjudiciales, tales como, mutilación genital femenina o asesinatos por honor.

Se podrían incluir en esta categoría la herencia de viudez, la trata de personas y la esclavitud porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud (Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2010) (ONU Mujeres, 2023).

4.2.2 Violencia verbal

El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su

religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.

4.2.3 Violencia sexual

La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “*las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas*”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

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

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

3.2.6. Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “*cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de*

violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

3.2.7. Violencia digital: Desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (MinTIC) definen la Violencia digital como el acto de utilizar medios como correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, videojuegos, aplicaciones de citas y en general, los espacios en los que se puedan publicar contenidos, como foros, blogs, páginas web, etc., para hostigar, violentar, amenazar, insultar, irrespetar la privacidad, suplantar la identidad y difundir información falsa para socavar el buen nombre, entre otras acciones.

La violencia digital corresponde a uno de los riesgos a los que están expuestas las mujeres en el entorno digital, desde el cual se pueden presentar violencias verbales o psicológicas transmitidas por las plataformas digitales en las que interactúan las mujeres con las demás personas en su entorno laboral.

De acuerdo con el Marco de entendimiento y lineamientos Ministerio TIC sobre violencias digitales (MinTIC, 2022)⁴, los entornos digitales favorecen prácticas de violencias digitales porque esconden la identidad de las personas, y generan la oportunidad de realizar actos como el ciberacoso o cyberbullying⁵; sexting⁶; violencia de pareja, que se expresa con control por medio de llamadas, correos, mensajes o el acceso a cuentas personales para espiar y monitorear toda actividad en línea. El Ministerio menciona también que en Colombia este tipo de actividades están tipificadas como delito y han crecido en incidencia⁷.

3.2.8. Violencia digital de género: Todo acto de violencia por razón de género contra la mujer cometido, con la asistencia, en parte o en su totalidad, del uso de

⁴ <https://www.mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238993.html>

⁵ Establecido en el artículo 2 de la Ley 1620 de 2013⁵ “forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado”.

⁶ Que es la difusión de imágenes o videos con contenido íntimo que son compartidas sin consentimiento; sextorsión o chantaje con la amenaza de publicar contenido audiovisual o información personal de carácter sexual.

⁷ Refiere como estadísticas, los datos del Centro Cibernético Policial, en 2021 se recibieron 62 denuncias por casos de sextorsión, 325 por ciberacoso, 676 por injuria o calumnia a través de redes sociales y 972 denuncias por amenaza a través de redes sociales.

las TIC, o agravado por este, como los teléfonos móviles y los teléfonos inteligentes, Internet, plataformas de medios sociales o correo electrónico, dirigida contra una mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada (REVM-ONU, 2018, párr. 23).

3.2.9. Femicidio: La Ley 599 de 2000 – Código Penal, modificado por la Ley 1761 de 2015⁸, se adiciona un nuevo tipo penal denominado “Femicidio” como delito autónomo. El artículo 104A del Código Penal tipifica el femicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:*

- a) *Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.*
- b) *Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.*
- c) *Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poderejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.*
- d) *Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.*
- e) *Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.*

⁸ “Por la cual se crea el tipo penal de femicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”

- f) *Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.*

4.3. Actos de discriminación

El presente protocolo entiende la discriminación como la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (artículo 3 Ley 1752 de 2015). En ese sentido, tales actos —conscientes o inconscientes— buscan 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 fundamentales⁹ (Corte Constitucional, 1994).

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 otros¹⁰.

3.3.1. Discriminación directa: cuando se establece frente a un sujeto determinado

⁹ 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.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras (Corte Constitucional, T-030/17). Es una de las formas más conocida de discriminación y la más visible.

3.3.2. Discriminación indirecta: cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos (Corte Constitucional, T-030/17).

3.3.3. Discriminación individual: este tipo de discriminación es aquella que realiza un individuo a otro. Es decir, es cuando una persona trata de manera distinta y negativa a otra persona, sin que exista una razón contextual diferenciada.

3.3.4. Discriminación colectiva: presenta un trato de inferioridad un grupo de personas. Por ejemplo, discriminación hacia los inmigrantes o al colectivo LGBTIQ+.

3.3.5. Discriminación institucional: se caracteriza porque son las instituciones públicas o privadas las que llevan a cabo algún tipo de discriminación en función del sexo, raza u otros motivos. La discriminación institucional es más compleja que la discriminación individual.

3.3.6. Discriminación estructural: se refiere a la discriminación que surge de las políticas institucionales que favorecen directa o indirectamente a algunos individuos y perjudican a otros.

3.3.7. Discriminación cultural: esta consiste en que ciertas costumbres, creencias o hábitos son inferiores a otras, en la sociedad actual la discriminación cultural está muy asociada a la étnica o al racismo.

3.3.8. 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” (art.2, numeral 3. L. 1010/06).

3.3.9. Discriminación por origen nacional: consiste en tratar a personas (empleados o solicitantes de empleo) de manera no favorable por ser de un país o parte del mundo en particular, por su etnia o acento, o porque parecen tener determinados antecedentes étnicos (incluso si no es así).

3.3.10. Hostigamiento por razones de discriminación: el artículo 4 de la Ley 1752 de 2015¹¹, señala que es toda 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.

3.3.11. Discriminación racial: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales.

3.3.12. Discriminación por identidad de género y orientación sexual: toda actuación que someta a una persona a un entorno laboral hostil, por su orientación sexual o identidad de género. La discriminación, puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual (p. ej., ser gay o heterosexual), comentarios ofensivos o despectivos sobre la condición transgénero de una persona o su transición de género.

3.3.13. Otras violencias por discriminación: dentro de las violencias por discriminación se tipifica la violencia racial y la violencia por prejuicio.

¹¹ Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

3.3.14. Violencia Racial: está asociada a los actos de agresión hacia una persona o grupo al que se considera inferior o minoritario debido a su raza (Violencia Racial)¹².

3.3.15. Violencia por Prejuicio: es definida como actos que generen exclusión a una persona, bien sea de tipo, físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros). Por ejemplo, los prejuicios sociales sobre la orientación sexual y la identidad de género hacen posible que unos grupos sean subordinados o excluidos por otros mediante distintas formas de violencia (Colombia Diversa, Caribe Afirmativo, Santamaría Fundación, 2015, págs. 9-14).

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.

4.4. Comportamientos que las personas sujeto de aplicación de este protocolo deben abstenerse de ejecutar

Las siguientes conductas o actuaciones pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y/o acoso en el ámbito laboral o contractual en el Departamento Nacional de Planeación; por consiguiente, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera

¹² Conductas que constituyen violencia por Violencia racial: Los desplazamientos forzados de grupos étnicos minoritarios, Segregación racial, Violencia física y verbal, Inequidad en el acceso a servicios educativos y empleo a personas de un grupo racial, Humillaciones por pertenecer a determinado grupo, Políticas antimigratorias, Uso de los medios de comunicación para exaltar los crímenes de extranjeros, Negación al acceso a servicios de salud básicos a inmigrantes.

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.

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

5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y VALORES

5.1. Enfoques

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

5.1.1. Enfoque basado en Derechos Humanos

Este enfoque constituye uno de los pilares del trabajo de las Naciones Unidas. Definido como “Un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo, corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás”¹³.

5.1.2. 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.

5.1.3. Enfoque étnico con perspectiva antirracial

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. 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 (comunidades indígenas,

¹³ ONU <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach#:~:text=El%20enfoque%20basado%20en%20los,y%20proteger%20los%20derechos%20humanos.>

afro, negras, palanqueras, raizales y Rom)¹⁴. 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”¹⁵.

5.1.4. 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 género¹⁶. El enfoque con perspectiva de género se concibe como “una forma de observar, estudiar y transformar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales, culturales, económicas y políticas de las personas, las cuales pueden generar desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la promoción

¹⁴ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural>.

¹⁰ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.g

¹⁵ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural>.

¹⁶ 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”

de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos” (ONU Mujeres, 2023) (Ministerio del Trabajo, 2023).

5.1.5. Enfoque de discapacidad

Parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad¹⁷ 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 derechos¹⁸.

5.1.6. 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

¹⁷ La discapacidad es el resultado de una compleja relación entre las características de un organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2001). La discapacidad como término, abarca deficiencias, entendiéndolas como los problemas que afectan a una estructura o función corporal. Asimismo, al hablar de discapacidad, se contemplan las limitaciones en la actividad, las cuales corresponden a las dificultades para ejecutar acciones o tareas. Por último, la discapacidad comprende las restricciones en la participación, cuando refiere a los problemas para participar en situaciones vitales. Estos tres elementos en conjunción limitan la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones (ONU, 2006). es necesario entender inicialmente que, según los conceptos y alcance de la discapacidad, esta se clasifica de la siguiente forma:

- Discapacidad física: Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad para caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, entre otras como secuelas de deficiencias, condiciones, lesiones y/o amputaciones (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011 y Resolución 113 de 2020).
- Discapacidad sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales y auditivas; y a quienes presentan problemas en la comunicación y en el lenguaje.
- Discapacidad intelectual (cognitiva): Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020). Esta Discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral.
- Discapacidad psicosocial (mental): Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones neurológicas y trastornos en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020).
- Discapacidad múltiple: Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020).

¹⁸ Definición del DANE, ver: [El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte](#).

que histórica y socialmente han sido discriminadas¹⁹.

5.1.7. 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 anterior²⁰.

5.2. Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

5.2.1. Información y accesibilidad

La ruta de atención, prevención y protección será pública y socializada a los empleados públicos, contratistas y practicantes del Departamento Nacional de Planeación – DNP. Los formatos derivados de este protocolo serán accesibles y de fácil lectura y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención. En tanto sea necesario, se contará con versiones de estos en braille o en lengua de señas colombiana (LSC).

5.2.2. Confidencialidad

La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1437

¹⁹ Artículo 4.3 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".

²⁰ Artículo 4.5 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".

de 2011, 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables. De acuerdo con el literal h, del artículo 4, de la Ley 1581 de 2012, el principio de confidencialidad hace parte de los Principios para el Tratamiento de datos personales *“Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma”*. Por su parte, el artículo 19 de la Ley 1712 de 2014, que regula lo referente a la Información exceptuada por daño a los intereses públicos *“Es toda aquella información pública reservada, cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada y por escrito en las siguientes circunstancias, siempre que dicho acceso estuviere expresamente prohibido por una norma legal o constitucional”*, es aplicable al presente protocolo lo dispuesto en el literal *“d) La prevención, investigación y persecución de los delitos y las faltas disciplinarias, mientras que no se haga efectiva la medida de aseguramiento o se formule pliego de cargos, según el caso”*. De acuerdo con el del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley. Para efectos del presente protocolo, es aplicable el numeral **“3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica”**. Negrilla y subraya son fuera de texto.

5.2.3. Buena fe

Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe. Ahora bien, la Ley 1712 de 2014 define el Principio de buena fe en el siguiente contexto *“En virtud del cual todo sujeto obligado, al cumplir con las obligaciones derivadas del derecho de acceso a la información pública, lo hará con motivación honesta, leal y desprovista de cualquier intención dolosa o culposa”*.

5.2.4. 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.

5.2.5. Dignidad

Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

5.2.6. Debido proceso

Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley. Por su parte, el Código General Disciplinario²¹ frente a este principio consagra en el artículo 12 *“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”*.

5.2.7. 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.

5.2.8. No discriminación

Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación

²¹ Ley 1952 de 2009, reformado por la Ley 2094 de 2021.

sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

5.2.9. 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.

5.3. Valores Institucionales

El presente protocolo se rige por los Valores Institucionales del Código de Integridad²² del Departamento Nacional de Planeación: honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Solidaridad y Lealtad.

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

6.1. Derechos de las víctimas

Las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación que se presenten en el Departamento Nacional de Planeación tendrán los siguientes derechos:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- b. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación

²² https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/secretaria-general/subdireccion-gestion-talento/Paginas/codigo-de-integridad.aspx

de la queja.

- c. 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.
- d. 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.
- e. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- f. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- g. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- h. Pedir traslado de la dependencia o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- i. 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.
- j. Todas las demás medidas necesarias para brindar una garantía a la protección y no repetición de los hechos.

6.1.1. 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:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, 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 atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.

- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales 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.
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos 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.
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos

administrativos, judiciales o de otro tipo.

- l. 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.

6.2. Derechos del sujeto activo

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

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- c. Reconocer o negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja.
- d. Presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

7. PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

7.1. Prevención de las Violencias y Discriminaciones

Para efectos de la prevención de las violencias y discriminaciones el Departamento Nacional de Planeación cuenta con un Plan de Prevención el cual recoge las directrices de la Directiva Presidencial 01 de 2023 y las medidas de prevención aplicables referenciadas en el anexo de la citada Directiva.

Las acciones contenidas en el Plan de Prevención de las violencias y discriminaciones, 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 prohibida por la ley, con el objetivo de minimizar los riesgos que generan las violencias y sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

Para ello, el DNP, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas periódicas, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a los funcionarios, contratistas y practicantes, y que incluyan como mínimo los aspectos que se presentan el siguiente gráfico:

Imagen 1. Plan de Prevención de las Violencias y Discriminaciones en el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Levantamiento de la Línea base y caracterización de violencias de género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual en el DNP.

Diseño e implementación de una estrategia institucional para la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, marcol legal, rutas de atención y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley.

Diseño e implementación de la Política de Género en el Departamento Nacional de Planeación.

Capacitación y sensibilización en Derechos Humanos, enfoque diferencial, de género y étnico, priorizando los colaboradores de la Subdirección de Talento Humano, Relacionamento Ciudadano, Correspondencia y de las dependencias que intervienen en el procedimiento disciplinario en el DNP.

En el marco de la función Preventiva Disciplinaria realizar pedagogía sobre las consecuencias administrativas, penales y disciplinarias que implican la comisión de actos de violencia de género y/o discriminación prohibidas por la Ley.

Sensibilizar sobre el deber legal que tienen los colaboradores del DNP, de denunciar ante las autoridades competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencias basadas en género, y/o discriminaciones.

Publicar en un lugar visible de la entidad, en la página web, intranet, la ruta de atención integral de violencias y discriminaciones.

Activar la Ruta de Atención y brindar las medidas de protección pertinentes en casos de Quejas o Denuncias de acoso sexual, otros tipos de violencia y/o discriminación.

Seguimiento a los casos de violencias de género y/o tipos de discriminación prohibidos por la Ley

Realizar la evaluación periódica del protocolo y de las Rutas de Atención a partir del diseño y aplicación de encuestas a las personas sujetas del protocolo y divulgar los resultados.

Brindar alternativas de Reparación e implementar estrategias de no Repetición de violencias basadas en género y/o discriminación.

7.1.1 Continuidad de la Ruta de Prevención

En el marco de la continuidad de la Ruta de Prevención, la renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad por parte del sujeto activo, no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

7.2. Medidas de Protección de las violencias y/o discriminaciones

La Subdirección de Gestión del Talento Humano del Departamento Nacional de

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

Planeación o la dependencia que haga sus veces, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Activar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima brindando apoyo y acompañamiento permanente.
- b. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- c. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- d. 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.
- e. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Nota: 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. Por otra parte, de ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

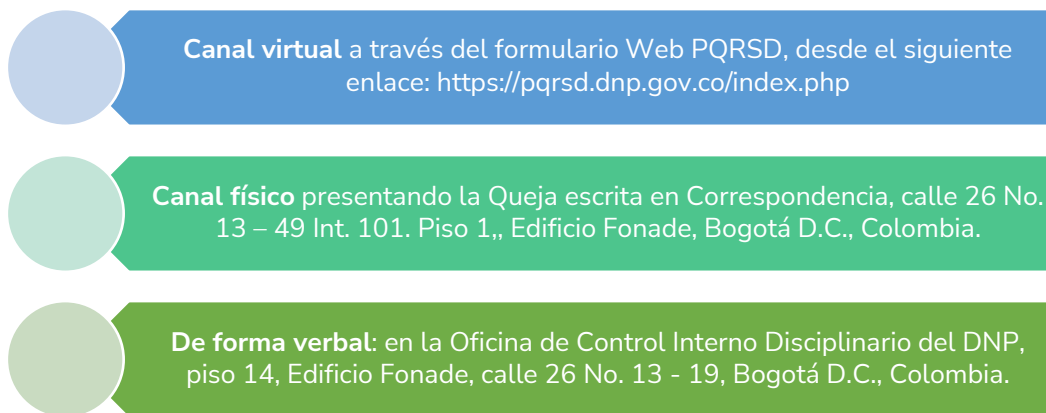
7.3. Rutas de Atención a las víctimas de violencias y discriminaciones

Las rutas de atención para situaciones de violencias basadas en género y discriminaciones se clasifican en Ruta Interna de Atención y Ruta Externa de atención. Previo a la descripción de cada una de las rutas, se ponen de presente los deberes de los superiores jerárquicos o funcionales de los colaboradores del Departamento Nacional de Planeación (DNP).

7.3.1. Ruta de Atención Interna para casos de Violencias basadas en Género y Discriminaciones

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 o denuncia de manera escrita o verbal a través de los diferentes canales de atención dispuestos.

Imagen 2. Canales de Atención Ruta Interna Violencia y Discriminaciones



El proceso de recepción de la queja o denuncia de acoso sexual, violencias y/o discriminación prohibida por la Ley, 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 formalmente ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

En cuanto al superior jerárquico o superior funcional o supervisor de contratos, 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 los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria, numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario, reformado por la Ley 2094 de 2021.

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

- Las quejas o denuncias que se presente a través del formulario Web PQRSD²³, serán direccionadas de manera automática a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente; y demás fases que en derecho correspondan.
- La queja o denuncia que se presente por el canal físico (Correspondencia) deberá ser radicada en el Sistema de Gestión Documental y direccionada de manera automática a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente.
- La queja o denuncia que se presente de forma verbal en la Oficina de Control Interno Disciplinario del DNP, deberá ser radicada a través del formulario Web PQRSD²⁴, y direccionada de manera automática a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente.

7.3.1.1 Requisitos mínimos contenido de la queja o denuncia

La queja o denuncia de acoso sexual, otros tipos de violencias y/o discriminación prohibida por la Ley deberá contener como mínimo:

- Nombres, apellidos completos y número de identificación de quien denuncia.
- Nombres y apellidos completos del presunto autor de los hechos, área de trabajo y cargo, actividad que desempeña, contratista, pasante, judicante, otro.
- Especificación de si hay existencia de una relación de subordinación frente al presunto agresor.
- Fecha de ocurrencia de los hechos.
- Descripción de las conductas de las que fue o está siendo objeto y aportar elementos o material probatorio, en caso de que existieran, pero sin que

²³ <https://pqrsd.dnp.gov.co/index.php>

²⁴ <https://pqrsd.dnp.gov.co/index.php>

esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Nota: todas las quejas y denuncias de acoso sexual, violencias y discriminaciones objeto del presente protocolo contarán con un expediente virtual en el Sistema de Gestión Documental (SGD), el cual será privatizado, a efectos de asegurar el tratamiento de los datos personales, el derecho a la privacidad e intimidad de las personas, la confidencialidad y reserva de la información de acuerdo con la normatividad leyes 1437 de 2011, 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

7.3.1.2. Queja o Denuncia contra Servidor Público (funcionario) del DNP

Si es Queja o Denuncia contra Servidor Público (funcionario) del DNP, el Control Interno Disciplinario del DNP, es competente para conocer, investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia sexual y/o cualquier tipo de discriminación prohibida por la Ley conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021. Lo anterior, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación. En este caso, se surte la Ruta de Atención Interna.

En caso que el Control Interno Disciplinario no sea el 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 y trazabilidad de la queja e informe en el Sistema de Gestión Documental (SGD).

Cuando apliquen sedes regionales la Oficina de Control Interno 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.

7.3.1.3. Queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

personal en comisión

De ser procedente, en caso que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante o personal en comisión, la Oficina de Control Interno deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente. En este caso, se surte la Ruta de Atención Externa.

A continuación, se presenta la Ruta de Atención Integral para casos de Violencias de Género y/o discriminaciones.

En cuanto a la Ruta de atención Interna, es necesario determinar la clase de sujeto activo que cometió la conducta, a efectos de determinar el órgano competente de conocer y adelantar la investigación, y por consiguiente identificar la Ruta de Atención aplicable, según corresponda

7.3.2 Ruta de Atención Externa

Los sujetos a quienes aplica el presente protocolo²⁵, pueden presentar las quejas o denuncias de acoso sexual, violencias y discriminaciones acudiendo de manera preferencial por los canales de la Ruta Interna del dispuestos por el Departamento Nacional de Planeación, y en el marco de ésta, se podrá remitir por competencia a la Ruta de Atención Externa. También pueden presentarla ante las diferentes órganos y autoridades externos competentes, tales como: Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación, Línea Púrpura Bogotá “Mujeres que escuchan Mujeres”, entre otras.

Tabla 1. Entidades y canales de atención Ruta de Atención Externa

Entidad / Autoridad	Canales de Atención Ruta de Atención Externa
	auxilio@procuraduria.gov.co
	noalatrata@procuraduria.gov.co
	intervencionpenalmujeres@procuraduria.gov.co

²⁵ Empleados públicos vinculados a la planta de personal permanente o temporal, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, pasantes, judicantes, practicantes y demás personas naturales vinculadas de manera directa o indirecta con el Departamento Nacional de Planeación.

Entidad / Autoridad	Canales de Atención Ruta de Atención Externa
Procuraduría General de la Nación (PGN) ²⁶	<p>Presencial en el Centro de Atención al Público (CAP) de la sede central, ubicado en la Carrera 5 # 15-80 de la ciudad de Bogotá.</p> <p>En las procuradurías regionales y provinciales de la PGN https://www.procuraduria.gov.co/Pages/directorio-dependencias.aspx</p> <p>Telefónica: 313 499 0611</p>
Fiscalía General de la Nación (FGN).	<p>https://susi.fiscalia.gov.co/ui/#/pqr-new-request/2</p> <p>https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/donde-y-como-denunciar/</p>
Línea Púrpura Bogotá “Mujeres que escuchan Mujeres”	<p>Llamando al 018000112137</p> <p>Escribiendo al WhatsApp 3007551846</p>
Policía Nacional	https://spqrs.policia.gov.co/pqrs/#/

Tanto la Subdirección de Gestión del Talento Humano, como la Instancia interna que se cree para atender los casos de violencias de género y discriminaciones que se presenten en el Departamento Nacional de Planeación brindarán el apoyo 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 discriminación que se tratan en este Protocolo.

8. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

El presente protocolo se dispone de medidas que garantizan un proceso de atención idóneo e integral a las víctimas de violencia basada en género y discriminación, enfocado en el respeto, la transparencia e integridad, evitando de esta manera las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso.

²⁶

<https://www.procuraduria.gov.co/Documents/Octubre%202023/INFOGRAF%C3%8DA%20canales%20de%20comunicaci%C3%B3n%20derecho%20ni%C3%B1as,%20adolescentes%20y%20mujeres.pdf>

8.1. Medidas de Reparación

La Subdirección de Gestión del Talento Humano del Departamento Nacional de Planeación 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 con enfoque de derechos humanos.

8.2. Medidas Administrativas para la no repetición.

8.2.1 Observancia del Principio de No Repetición

Para evitar la repetición de los hechos, y en virtud del Principio de no revictimización consagrado en el presente protocolo *“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”*.

8.2.2 Inclusión y vigilancia de cláusulas contractuales

Por otra parte, frente a las medidas administrativas para la no revictimización, el Departamento Nacional de Planeación ha incluido en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo. Estas cláusulas son objeto de vigilancia por parte del supervisor de cada contrato. Así mismo, se promueve la vigilancia de la correcta ejecución de las obligaciones contractuales, por parte de quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011²⁷ para hacer el seguimiento al

²⁷ Ley 1474 de 2011, artículo 84. *Facultades y deberes de los supervisores y los interventores*. La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligacional por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista.

Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias

cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

9. DISPOSICIONES GENERALES PARA LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

9.1. 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 en cumplimiento de uno de los deberes de todo servidor público de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25.

9.2. 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 los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley. 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

que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente.

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47²⁸ de la misma ley.

Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)

“Artículo 38. *Deberes. Son deberes de todo servidor público:*

(...)

25. *Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley”*

26. *Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio”.*

(...)

Artículo 242. *Falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código”.*

9.3. Integralidad de la Acción Disciplinaria en el DNP

En el DNP, en virtud del debido proceso dispuesto en el Código General Disciplinario²⁹, participan en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria i) el

²⁸ Ley 1952 de 2019, artículo 47, modificado por el artículo 8 de la Ley 2094 de 2021. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

²⁹ Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021. **“Artículo 12.** *Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes*

Grupo de Instrucción Disciplinaria en la fase de Instrucción disciplinaria, ii) la Oficina de Control Interno Disciplinario en la Fase de Juzgamiento en primer Instancia, y iii) la Secretaria General en segunda Instancia.

9.3.1 La fase de Instrucción Disciplinaria

Va desde el conocimiento de las quejas y denuncias con presunta incidencia disciplinaria, que se radiquen y/o direccionen a la dependencia, continua con la apertura de Indagación Previa y/o Investigación Disciplinaria, o la decisión inhibitoria, hasta la formulación, notificación y ejecutoria del Pliego de Cargos. También, se surte la remisión a la autoridad competente. Esta fase se rige por el procedimiento PT-ED-06 Instrucción Disciplinaria vigente en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

9.3.2 La fase de juzgamiento

De primera instancia inicia desde el momento que se avoca conocimiento del Pliego de Cargos notificado, hasta la expedición del fallo de primera instancia; entre tanto, la segunda instancia se surte al momento de avocar conocimiento del auto que concede el recurso de apelación en sede de instrucción o juzgamiento, hasta la expedición del fallo de segunda instancia. Esta fase se rige por el procedimiento PT-ED-07 Juzgamiento, vigente en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

Las anteriores instancias, propenden por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia basada 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.

deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.

En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.

Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”.

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

9.3.3 Reglas de Procedimiento Disciplinario

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 formal³⁰, 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.

9.3.4. Clasificación de las faltas

Las siguientes son algunas conductas que en el marco normativo vigente contempla como 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, con la correspondiente consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro I, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019, reformado por la Ley 2094 de 2021.

En ese orden, son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por 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,

³⁰ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.

- b.** Todas las conductas que **constituyan graves infracciones** a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional 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.
- c.** 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).
- d.** 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)". (Ver anexo 1).

9.4. Enfoque diferencial y de género en la Ruta de Atención Interna

En caso de que la dependencia que adelante la actuación disciplinaria requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja o denuncia, 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.

Así mismo, la Directiva Presidencial 01 de 2023 pone de presente que para el

tratamiento de enfoque diferencial en la Ruta de Atención Interna tanto para casos de violencia o acoso sexual que se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas³¹.

Respecto a los casos de discriminación, debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, acudir a la **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 ejecuta³².

10. Ruta de Atención Integral de Violencias y Discriminaciones en el Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Esta Ruta integral muestra la forma como se debe actuar ante una situación que involucre cualquier forma de violencias o discriminación al interior del DNP y la misma se encuentra como un documento anexo.

31 Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. "(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 accesocarnal; (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"

32 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 Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso de la República. (04 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

Presidencia de la República. (8 de marzo de 2023). “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”. Directiva Presidencial No. 01 de 2023. Bogotá, D. C. Recuperado el 15 de mayo de 2023

Congreso de la República (19 de mayo de 2023). Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Brasil, (9 de junio de 1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA".
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Congreso de la República (29 diciembre de 1995). Ley 248 de 1995 “Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”.
[https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1656824#:~:text=Toda%20mujer%20tiene%20derecho%20a,p%C3%BAblico%20como%20en%20el%20privado.&text=j\)%20El%20derecho%20a%20tener,incluyendo%20la%20toma%20de%20decisiones](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1656824#:~:text=Toda%20mujer%20tiene%20derecho%20a,p%C3%BAblico%20como%20en%20el%20privado.&text=j)%20El%20derecho%20a%20tener,incluyendo%20la%20toma%20de%20decisiones)

Congreso de la República (28 de enero de 2019) 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”.
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036201>

Congreso de la República (29 de junio de 2021) Ley 2094 de 2021 “por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”.
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30041984>

Dirección: Calle 26 # 13 – 19 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3815000

Línea gratuita: PBX 381 5000

PRL-TH-02 VERSIÓN 0

Congreso de la República (12 de julio 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. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1681594>

Presidencia de la República (08 de marzo de 2023). **Directiva presidencial 01 de 2023.** “Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=204503>

Congreso de la República (24 de julio de 2000). Ley 599 de 2000 “Por la cual se expide el Código Penal”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1663230>

Congreso de la República. (6 de julio de 2015). 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).* Bogotá, D. C.: Diario Oficial No. 49.565 de 6 de julio de 2015. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019921#:~:text=Feminicidio.a%20quinientos%20\(500\)%20meses.](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019921#:~:text=Feminicidio.a%20quinientos%20(500)%20meses.)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2023). *Definición de la transversalización de la perspectiva de género.* <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text=%22Transversalizar%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero,y%20en%20todos%20los%20niveles.>

Congreso de la República (04 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1676263>

MINTIC, (14 de julio de 2022) *Violencia digital de género, historias reales y lecciones contundentes.* <https://mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238993.html>

Congreso de la República (20 de marzo de 2013). Ley 1620 de 2013 “por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los

Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685356>

Congreso de la República (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30044240>

Congreso de la República (03 de junio de 2015) Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019874>

Congreso de la República (19 de diciembre de 2020). 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”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30040258>

Congreso de la República (18 de enero de 2011). Ley 1437 de 2011 “por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1680117>

Congreso de la República (17 de octubre de 2012) Ley 1581 de 2012 “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1684507#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,el%20art%C3%ADculo%2015%20de%20la>

Congreso de la República (06 de marzo de 2014) Ley 1712 de 2014 “por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1687091>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2020). *Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional en la producción de estadística del Sistema Estadístico Nacional*. Sistema Estadístico Nacional, Bogotá, D. C. . Recuperado el 1 de junio de 2023, de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-difencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016). Lineamientos para la implementación del enfoque de derechos y la atención diferencial a grupos étnicos en la gestión de las entidades territoriales.

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (agosto de 2017). *Evaluación Institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política de Equidad de género para las mujeres de acuerdo con lo previsto en el Conpes 161 de 2013*. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Ficha_Tecnica_Equidad_de_Genero.pdf

Departamento Nacional de Planeación (2018) Código de Integridad. https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/secretaria-general/subdireccion-gestion-talento/Paginas/codigo-de-integridad.aspx

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2020). 8 puntos clave para hablar de equidad de género. *Trazador presupuestal Equidad Mujer*. Bogotá: Con el apoyo de Suecia y ONU Mujeres.

Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer; Fundación Social Colombiana Cedavida. (2016A). Orientaciones para implementar en los territorios el lineamiento para la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público. 27. Bogotá, D. C. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/guia-metodologica-prevencion-violencias.pdf>

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2022, 18 de abril). *Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del País (Documento Conpes 4080)*. DNP, Bogotá. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>

Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. (30 de septiembre de 2010). Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Bogotá, D. C. Recuperado el 2 de junio de 2023, de http://www.mdgfund.org/sites/default/files/GEN_ESTUDIO_Colombia_Tolerancia%20social%20e%20institucional%20a%20la%20violencia%20de%20genero.pdf

Ministerio de Justicia y del Derecho. (21 de febrero de 2018). ¿Qué hacer en caso de ser víctima o conocer de un abuso o violencia de tipo sexual? *LegalApp*. Bogotá. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Qu-hacer-en-caso-de-ser-victima-o-conocer-de-un-abuso-o-violencia-de-tipo-sexual.aspx>

Ministerio de Justicia y del Derecho. (13 de diciembre de 2021). ¿Qué debo hacer en caso de ser discriminado? *LegalApp*. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/%C2%BFQu%C3%A9-debo-hacer-en-caso-de-ser-discriminado.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social. (6 de marzo de 2012). Resolución 459 de 2012. *Resolución 459 de 2012 por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>

ONU. Consejo de Derechos Humanos. Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos. (2018) A/HRC/38/47, párr. 23