



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE PLANEACIÓN Y  
PROMOCIÓN DE SOLUCIONES ENERGÉTICAS PARA ZONAS NO  
INTERCONECTADAS – IPSE**

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en el Decreto No. 257 de 2004, Directiva Presidencial 01 de 2023 y demás normas concordantes aplicables, y

**CONSIDERANDO:**

Que como parte del ordenamiento jurídico colombiano, el Estado ha adoptado y contemplado a través de la Constitución Política, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por Colombia, y la legislación interna, el cumplimiento de los principios de igualdad de género y no discriminación, reconociendo estos como principios rectores del Estado Social de Derecho.

Que en atención a tales previsiones, el programa de Gobierno "Colombia Potencia Mundial de la Vida" acogió a través de la Directiva 01 de 2023 la "Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del País", a partir de la cual se establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres y la supresión de todas las formas de discriminación.

Que como parte del alcance previsto en la Directiva 01 de 2023, se identificó como sujetos destinatarios del protocolo los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en virtud de lo cual, el mismo es vinculante no solo en el marco de una relación laboral, sino que abarca a todos aquellos sujetos que tengan algún vínculo en razón al tipo de relación que se sostenga con la entidad.

Que sobre el acoso sexual en el ámbito laboral el legislador expidió la Ley 2365 de 2024 *"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y*



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

*atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"; así como la Procuraduría General de la Nación expidió la Circular 003 del 28 de julio de 2024 y el concepto C-110-2024 del 3 de junio de 2025 relacionados con la competencia para abordar disciplinariamente las conductas posiblemente constitutivas de acoso sexual, que hacen necesario actualizar el Protocolo.*

Que en cumplimiento de las disposiciones previstas el IPSE expidió la Resolución 20231300001715 del 5 de julio de 2023 *"Por medio de la cual se adoptó el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE"*.

Que el Protocolo fue ajustado a través de la Resolución 20231000003395 del 20 de diciembre de 2023.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1: ADOPTAR** el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencias basadas en género y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas –IPSE, el cual fue actualizado y hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO 2: CREAR** el Comité de Equidad de Género dentro del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas –IPSE, como órgano orientador, consultivo y de evaluación de los aspectos institucionales asociados a la sensibilización, apropiación y



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

actuación ante todas las formas de violencia basada en género - VBG y discriminación en el ámbito laboral y contractual.

**ARTÍCULO 3: FUNCIONES DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO.** El Comité de Equidad de Género tendrá las siguientes funciones:

**3.1** Proponer a la dirección general las actualizaciones, mejoras, complementaciones y demás que se requiera efectuar sobre el Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de Violencias Basadas en Género y discriminación en el ámbito laboral y contractual del Instituto De Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas.

**3.2** Planificar, aprobar y gestionar la ejecución de las acciones de promoción y prevención, de las que trata el numeral 9.1 del Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de Violencias Basadas en Género y discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Para la ejecución de las acciones de promoción y prevención el Comité contará principalmente con el Grupo de Talento Humano, Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo y con la Aseguradora de Riesgos Laborales.

**3.3** Establecer, liderar, gestionar y coordinar la ejecución de las medidas de protección de las que trata el numeral 9.2 del Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de Violencias Basadas en Género y discriminación en el ámbito laboral y contractual.

El liderazgo del Comité se materializará a través de la celebración de sesiones donde se analizarán los casos denunciados, se definirán las acciones a seguir, se requerirá al responsable de cada medida su cumplimiento y se revisará la efectividad de los procedimientos realizados, según lo descrito en el numeral 10.1 Ruta de atención interna del Protocolo.



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

En todo caso, para la definición de las medidas el Comité tendrá en cuenta tanto la opinión de la víctima, si fue su deseo manifestarla, como los recursos y posibilidades efectivamente viables en la Entidad.

Para la ejecución de las acciones de protección el Comité requerirá a cualquier área, servidor público que, de cara a sus funciones y ubicación, se considere tiene la potestad de cumplirla.

**PARÁGRAFO:** Sin perjuicio de las manifestaciones de inquietudes y expectativas que la víctima exponga al Comité, si fue su deseo ponerlas en conocimiento, las medidas de protección a ejecutar deberán ser las que haya definido el Comité de Equidad de Género como resultado de las sesiones realizadas.

**ARTÍCULO 4: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO.** El Comité de Equidad de Género estará conformado por:

- Secretario general o su delegado, quien lo presidirá
- Jefe de Oficina Jurídica o su delegado
- Coordinador del Grupo de Talento Humano, Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo o su delegado.
- Un representante de los trabajadores

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En el evento en que las posiciones de secretario general, jefe de la Oficina Jurídica, el coordinador del Grupo de Talento Humano, Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo, y representante de los trabajadores sean desempeñadas por personas de género masculino, se designará como delegado de por lo menos uno de los dos primeros a una persona de género femenino.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El representante de los trabajadores será un servidor público elegido a través de votación secreta, que represente la expresión libre,



## Resolución No 202511500002335

Fecha: 26-11-2025

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público. La designación del representante de los trabajadores se efectuará mediante acto administrativo expedido por el secretario general y tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la comunicación del acto de designación.

La elección del representante deberá desarrollarse dentro de los dos (2) meses siguientes a la publicación de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 5: SESIONES.** El Comité de Equidad de Género se reunirá ordinariamente el último día hábil de los meses de marzo y septiembre de cada año, y extraordinariamente cada vez que se reciban denuncias por posibles casos de VBG y/o discriminación para dar cumplimiento a la Ruta de atención interna descrita en el numeral 10.1 del Protocolo.

Con el propósito de posibilitar la inmediatez en la actuación del Comité para las sesiones, a más tardar dentro de las ocho (8) horas siguientes a la presentación de la denuncia, queja o informe, el secretario remitirá a través de correo electrónico institucional las convocatorias que deberán acompañarse con la queja y todos los anexos que deban conocer los miembros para atender la respectiva sesión.

La asistencia a las sesiones por parte de los miembros del Comité es de carácter obligatorio, y en caso de inasistencia deberá presentarse la respectiva excusa con sus soportes ante el presidente del Comité dentro de los cinco (5) días siguientes a la sesión a la que se dejó de asistir, quien la pondrá a consideración de los demás miembros en la sesión siguiente dejando las constancias respectivas en el acta correspondiente.

Las sesiones podrán realizarse de manera presencial o virtual, sin embargo, en todo caso, se deberá contar con un ambiente propicio en el que se garantice la confidencialidad de las reuniones.



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

**ARTÍCULO 6: PRESIDENCIA DEL COMITÉ.** La presidencia del Comité será desempeñada por el secretario general o su delegado, quien tendrá las siguientes funciones:

- 6.1** Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- 6.2** Suscribir los requerimientos asociados con la ejecución de las medidas de las acciones de promoción y prevención, de las que trata el numeral 9.1 del Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de VBG y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.
- 6.3** Suscribir los requerimientos asociados con la ejecución de las medidas de las acciones de protección, de las que trata el numeral 9.2 del Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de VBG y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.
- 6.4** Gestionar ante la alta dirección de la entidad los recursos para el funcionamiento del Comité y garantizar de manera conjunta con los demás miembros del comité la confidencialidad de la información.
- 6.5** Suscribir de manera conjunta con el secretario, previa aprobación de los miembros del comité, las actas de las sesiones.

**ARTÍCULO 7: SECRETARÍA DEL COMITÉ.** La secretaría del Comité será desempeñada por el coordinador del Grupo de Talento Humano, Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo o quien delegue, quien tendrá las siguientes funciones:

- 7.1** Recibir y dar trámite a las quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir VBG y/o discriminación en el ámbito laboral o contractual, así como las pruebas que lo soportan.
- 7.2** Administrar el buzón electrónico que se disponga para el Comité de Equidad de Género y garantizar su revisión diaria.
- 7.3** Enviar por medio electrónico a los integrantes del Comité la convocatoria realizada a las sesiones ordinarias o extraordinarias, indicando el día, hora



## Resolución No 202511500002335

Fecha: 26-11-2025

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

y lugar de la reunión, que deberá estar acompañada del orden del día y anexos correspondientes.

- 7.4** Citar, a solicitud de los miembros del Comité y separadamente, a los involucrados o a terceros que puedan tener información sobre el caso, a efectos de recibir sus relatos sobre los hechos. En el caso de la víctima, se le deberá manifestar que la comparecencia es libre y voluntaria.
- 7.5** Proyectar para la firma del presidente del Comité los requerimientos asociados con la ejecución de las medidas de las acciones de promoción y prevención, de las que trata el numeral 9.1 del Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de VBG y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.
- 7.6** Proyectar para la firma del presidente del Comité los requerimientos asociados con la ejecución de las medidas de las acciones de protección, de las que trata el numeral 9.2 del Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de VBG y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.
- 7.7** Enviar a su respectivo destinatario los requerimientos y cualquier otra comunicación que haya suscrito el presidente.
- 7.8** Elaborar las actas de cada una de las sesiones del Comité y someterlas a aprobación en la sesión siguiente.
- 7.9** Responder por el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- 7.10** Coordinar con la ARL la capacitación por parte de esta a los miembros del Comité de Convivencia Laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a los servidores públicos en casos de crisis.
- 7.11** Brindar a quienes lo soliciten, especialmente si se trata de denunciantes y víctimas, la información que requieran sobre cualquier aspecto relacionado con el Protocolo para la Sensibilización, Apropiación y Actuación ante todas las formas de VBG y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual.



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

**PARÁGRAFO:** Al finalizar el periodo, o cuando se presente una vacancia definitiva de la designación, se deberá presentar un informe por parte del secretario saliente al comité, en el que se dé cuenta de la gestión desplegada y se deberá hacer entrega de los documentos a su cargo, con el fin de garantizar la custodia y confidencialidad de la información y documentación, dejando el acta correspondiente que deberá ser entregada al secretario entrante.

**ARTÍCULO 8: CAUSALES DE RETIRO DEL COMITÉ:** Son causales de los miembros del Comité de Equidad de Género, las siguientes:

- 8.1** Perder la condición de servidor público de la entidad.
- 8.2** Siendo servidor público de la entidad, estar en comisión de servicios.
- 8.3** Ser sujeto de imposición de una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada.
- 8.4** En tratándose del representante de los trabajadores, faltar de manera injustificada a más de tres (3) sesiones.
- 8.5** En tratándose del representante de los trabajadores, la renuncia presentada ante el Comité. En tal evento, el renunciante podrá apartarse del cargo únicamente cuando ya se haya elegido un representante que lo reemplace.

**ARTÍCULO 9: VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación en la página web de la Entidad, y deroga cualquier otra norma interna existente sobre la materia.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**Resolución No 202511500002335**

Fecha: **26-11-2025**

*"Por la cual se ajusta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas–IPSE y se crea el Comité de Equidad de Género"*

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Danny Ramírez".

**DANNY FERNANDO RAMÍREZ BASTIDAS**  
**Director General**

Aprobó: Yeiny Alexandra Cubillos Peña – Secretaria general Y.A.C.

Rosa Liliana Muskus Cuervo – Jefe Oficina Jurídica R.L.M.

Revisó: Deisy Jiménez Saldaña – Coordinadora del Grupo TH, SS y BT D.J.S.  
María Mónica Cifuentes Segura - contratista Oficina Jurídica M.C.S.

Proyectó: Lógica Jurídica S.A.S – contratista Oficina Jurídica L.J.S.