



**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 IPSE**



1.INTRODUCCIÓN

En la Directiva 01 de 2023 de Presidencia de la República del programa de gobierno “Colombia Potencia Mundial de la Vida” y la “Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”, se define que, todas las entidades públicas deben eliminar los estereotipos discriminatorios en el ámbito de la función pública y promover entornos seguros y libres de violencia para mujeres de todas las diversidades y otros grupos protegidos constitucionalmente (niños y niñas, adolescentes, adultos mayores, personas en condición de discapacidad, mujeres cabeza de familia, población LGTBIQ+, personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza), de todas las formas de violencia por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

El IPSE comprometido con la construcción de una sana convivencia para el desarrollo de nuestras actividades misionales, ha elaborado un Protocolo que busca generar herramientas de sensibilización, apropiación y actuación a través de acciones pedagógicas, informativas y disciplinarias, necesarias para avanzar en la construcción de una cultura de derechos humanos y el buen vivir, en aras de dignificar la vida y rechazar todas las formas de discriminación, desigualdad y violencias basadas en género, que afectan el libre desarrollo y el respeto de la diversidad.

Parte del Protocolo retoma los directrices del protocolo existente en la entidad “Contra el Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral del Instituto de Planeación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas— IPSE—”, mediante la Resolución 20221300002735 del 22 de agosto de 2022 donde se establecieron los procedimientos formales para intervenir en casos de violencia y discriminación de género en el ámbito laboral y lo ampla con todas las consideraciones incluidas en el Anexo del protocolo de la residencia de la epública del 2023.

Sin embargo, el margen de acción de dicho protocolo se circunscribió a establecer un procedimiento para abordar casos de acoso sexual en el ámbito laboral, razón por la cual, además de cumplir con el mandato de la Directiva 01 de 2023, el presente protocolo tiene como finalidad prever una regulación que comprenda, no solo la violencias basadas en género y todo tipo de discriminación, sino también que amplíe el margen respecto de los sujetos de aplicación, de manera que no sea solo en el ámbito laboral.

En este orden de ideas, además de desarrollar estrategias orientadas a la prevención, promoción de entornos libres de violencias basadas en género y discriminación, este protocolo establece dos rutas de atención: na destinada a servidores públicos, contratistas y demás colaboradores de la Entidad, y la otra enfocada en atender situaciones externas al Instituto.



2. DEFINICIONES

Dentro del marco de este protocolo, se hace uso de algunos términos que, para facilitar la comprensión del enfoque de las violencias basadas en género y discriminación, se definen a continuación:

Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)¹.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo².

Agénero: toda persona que no se identifica con ningún género dentro del binarismo hombre-mujer o declara no tener una identidad de género.

Androginia: aquellos que en su expresión sexual y de género mezclan características propias del binarismo hombre-mujer. Esto puede hacer referencia a la vestimenta o a la manera de expresarse.

Asexual: se refiere a toda persona que no siente atracción sexual hacia otras.

Bifobia: discriminación u odio hacia las personas bisexuales, la bisexualidad o las personas que lo defienden.

Binarismo de género: concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer por la lectura (desde una concepción biologicista) de la morfología de los genitales externos, como varones o como mujeres.

¹ Ley 2365 de 2024, artículo 2

² Ley 1010 de 2006, artículo 2



Bisexual: orientación sexual de aquellas personas que sienten atracción sexual y/o afectiva hacia personas de más de un género. Hace referencia a la 'B' de LGTBIQ+.

Ciberacoso: contempla dos modalidades. La primera refiere el abuso y agresiones sistemáticas que viven personas en las redes sociales, quienes son atacadas a través de insultos, burlas, matoneo y degradaciones. La segunda, es el acoso al que son sometidas las mujeres y niñas a quienes se les presiona para entablar conversaciones, se espía (cuando se revisa toda la información que contienen en sus redes) y se les envía fotos de índole sexual sin su consentimiento.

Cisgénero: Persona que se identifica con el sexo y el género atribuido al nacer.

Cisheteropatriarcado: organización social en la que prevalece el estereotipo de hombre heterosexual y cisgénero.

Clase social: trato diferenciado por las desigualdades sociales con relación a la capacidad económica o lugar de procedencia, a partir de categorías como la estratificación social, en la cual un grupo de individuos comparten una característica común que los vincula social o económicamente, sea por su función productiva o "social", poder adquisitivo o "económico".

Cross-dressing: práctica en la que las personas se expresan a través de su vestimenta en el género opuesto al que pertenecen por nacimiento, sin estar relacionada con su orientación sexual o afectiva.

Deadname: palabra que hace referencia al nombre de nacimiento de la persona trans y no a aquel con el que se siente identificado.

Despatologización de la transexualidad: teoría y práctica de no catalogar el tránsito entre géneros como un trastorno mental.

Discapacidad: concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás³.

Discriminación: quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe. Dicho de otro modo, dar un trato de inferioridad a

³ Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, preámbulo, literal e



personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

Drag: hombre o mujer que se viste del sexo opuesto al suyo con fines de entretenimiento. Esta práctica no está relacionada con su orientación sexual o afectiva.

Estereotipo: imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.

Etnicidad: de acuerdo con la Cepal, son las prácticas culturales y perspectivas que distinguen a una comunidad dada de personas. Los miembros de los grupos étnicos se ven a sí mismos como culturalmente diferentes de otros agrupamientos en una sociedad, y son percibidos por los demás de igual manera.

Expresión de Género: es la manifestación del género de cada persona que puede incluir la forma de hablar, el modo de vestir, el comportamiento personal o la interacción social y las modificaciones corporales, entre otros aspectos. Se producen situaciones discriminatorias, cuando la expresión no coincide con los estereotipos de género.

Familia homoparental: familia formada por dos figuras parentales del mismo sexo.

Feminicidio: el artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio 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 situaciones descritas en dicho artículo”.

Gay: todo hombre que siente atracción física, afectiva y/o sexual hacia otros hombres. En muchos idiomas es el término empleado para referirse a todo el colectivo en su conjunto. Hace referencia a la 'G' de LGBTIQ+.

Género: construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de nuestra identidad y comportamientos.

Género fluido: persona que no se siente identificada exclusivamente con un género, sino que transita entre varios.



Género no binario: identidad de género que no encaja dentro del tradicional binarismo de hombre-mujer.

Heterosexual: persona que se siente atraída de forma sexual y/o afectiva por personas del sexo opuesto.

Heteronormativo: régimen social que considera la heterosexualidad como la única orientación sexual válida y/o 'normal'. El resto de las identidades sexuales o de género son, por tanto, discriminadas y excluidas.

Heteropatriarcado: régimen social y cultural en el que el hombre heterosexual prevalece sobre el resto de los géneros u orientaciones sexuales. Proviene del sistema patriarcal.

Homofobia: discriminación u odio hacia las personas homosexuales, la homosexualidad o las personas que lo defienden.

Homosexual: personas que sienten atracción sexual y/o afectiva hacia personas del mismo sexo.

Intersexualidad: Se trata de una variación orgánica bajo la cual el desarrollo del sexo cromosómico, gonadal o anatómico no coincide con los dos sexos que tradicionalmente se asignan. Se trata de una condición biológica y, en algunos casos, política, debido a que algunas personas construyen su identidad a partir de la no identificación con los dos sexos -masculino y femenino- que cultural y socialmente se establecen⁴.

Interseccionalidad: es una herramienta analítica que reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social.

Identidad de género o identidad sexual: es la percepción y manifestación personal del propio género. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina, esta es conocida por la sigla Lesbiana, Gay, Transexual Bisexual, TBIQ+.

Igualdad de género: situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del trabajo.

⁴ Decreto 1066 de 2015, artículo 2.4.4.2.1.10, numeral 3



Lesbiana: mujer que se siente atraída sexual o afectivamente por otra mujer.

Lesbofobia: discriminación u odio hacia a las lesbianas o todas aquellas personas que las defienden.

LGTBIQ+: acrónimo que hace referencia al conjunto de lesbianas, gais, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+'.

LGTBifobia: de acuerdo con la página de Modii (2023), La LGTB-fobia es el rechazo, la aversión, la desconfianza, el odio y la discriminación hacia las personas del colectivo LGBTQI+. Esta sigla hace referencia a las múltiples expresiones de la diversidad sexual, de la identidad de género y de la expresión de género de las personas. El término surge como una variación de la palabra homofobia.

Matrimonio igualitario: es la forma de referirse al matrimonio civil que se realiza entre personas del mismo sexo o entre personas trans. Se le dice igualitario para resaltar que es el mismo matrimonio que existe para las parejas heterosexuales y por lo tanto se debe aplicar el mismo procedimiento y solicitar los mismos requisitos (Colombia Diversa, 2023).

Orientación sexual: es la orientación del deseo de cada persona, y refiere hacia quiénes se siente atraída emocional, afectiva y sexualmente una persona; puede ser dirigida hacia alguien de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género. No está determinada por el sexo biológico o la identidad de género. Algunas orientaciones sexuales son, entre otras: heterosexual, gay, lesbiana, bisexual, pansexual, asexual, demisexual.

Pansexual: toda aquella persona que siente una atracción sentimental, sexual y/o afectiva hacia otras personas independientemente de su género. Para diferenciarlo de la bisexualidad, hay que tener en cuenta que las personas pansexuales atienden a la concepción no binaria del género.

Percepción de género: Percepción que una persona puede tener del propio género, la cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer y no mantiene ninguna relación con la orientación sexual de la persona.

Procedimientos formales e informales: un procedimiento formal es una estructura bien definida de autoridad y responsabilidad que define la delegación de autoridad y relaciones entre varios miembros de la organización, los procedimientos informales son completamente confidenciales y no se llevan registros al respecto. No son



mecanismos destinados a evitar que se recurra a los procedimientos oficialmente establecidos. Han sido diseñados para ayudar a resolver los problemas rápidamente y sin ahondar más los conflictos.

Protocolo: el protocolo empresarial es un conjunto de normas o instrucciones que guían a los miembros de una compañía en situaciones concretas. Puede aplicarse en ceremonias o eventos e incluso en la relación entre trabajadores. Cada empresa lo aplica según su criterio.

Prejuicio: forma de juzgar a una persona con antelación, es decir, prejuizarla, emitir una opinión o juicio —generalmente desfavorable— sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado.

Queer: toda aquella persona que rechaza identificarse con las etiquetas tradicionales respecto a su identidad u orientación sexual. Rechaza, así el binarismo socialmente impuesto de hombre-mujer y el modelo heteronormativo.

Racialización y racismo: es una manera desde la que describir la categoría racial. Es una categoría más como pueden ser el género o la sexualidad. Estrictamente una persona racializada es alguien que recibe un trato favorable o discriminatorio en base a la categoría racial que la sociedad le atribuye. No solo tiene que ver con el color de piel, incluyen factores como el origen migrante, las formas de hablar, los rasgos físicos, entre otros. El racismo impacta sobre tu categoría racial, y luego otros factores como el nivel económico juegan un papel u otro.

Revictimización: se entiende por revictimización, el sometimiento de la persona agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte. A tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.

Sexo: El sexo se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen las personas, y a partir de las cuales se le identifica como niño o niña. El sexo, en vez de ser un hecho biológico innato, se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales de la persona⁵.

⁵ Colombia Diversa, *Consúltale al experto LGTBI*



Transexual: toda aquella persona cuyo sexo atribuido al nacer no corresponde con la identidad sexual y/o de género sentida. Tradicionalmente, el concepto se ha utilizado para referirse a las personas que mediante un proceso quirúrgico u hormonal han modificado su sexo para adquirir las características físicas de aquel con el que se sienten identificado, pero no determina la identidad de la persona.

Transfobia: discriminación u odio hacia las personas trans, la transexualidad o aquellas personas que las defienden.

Travesti: persona que utiliza vestimenta tradicionalmente asociada al sexo opuesto.





3. MARCO NORMATIVO

3.1 Marco constitucional y bloque de constitucionalidad

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Convención Interamericana de Derechos Humanos - Pacto San José (Ley 16 de 1972).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley 51 de 1981).
- Convención sobre la tortura y otros tratos o penales crueles, inhumanos o degradantes (Ley 70 de 1986).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Ley 248 de 1995).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Protocolo de San Salvador (Ley 319 de 1996).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley 762 de 2002).
- Principios de Yogyakarta, la Corte Constitucional incorporó al análisis de la discriminación por identidad de género u orientación sexual (también incorporados en normas como la Ley 1482 de 2011 y el Decreto 762 de 2018).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009).
- Convenio sobre la violencia y el acoso (Ley 2528 de 2025).

3.2. Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 80 de 1993, por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993, expiden normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000, por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000, mediante la cual se establecen los mecanismos para garantizar la 17 adecuada y efectiva participación de las mujeres en todas las instancias de las ramas y demás órganos del poder público y en las instancias de decisión de la sociedad civil.
- Ley 599 de 2000, por la cual se expide el Código Penal.



- Ley 823 de 2003, mediante la cual se establecen mecanismos para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres, en la esfera pública y privada.
- Ley 984 de 2005, por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".
- Ley 1009 de 2006, por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1413 de 2010, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Decreto 4796 de 2011, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257 de 2008.
- Decreto 4798 de 2011, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257 de 2008.
- Decreto 2734 de 2012, que reglamenta algunas disposiciones de la Ley 1257 de 2008.
- 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.
- Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1918 de 2018, por medio de la cual se establecen inhabilidades para las personas que hayan sido condenadas por delitos sexuales contra menores.
- Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 2094 de 2021, por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031, a través del cual se establece la perspectiva de género como “el reconocimiento de las desigualdades derivadas del predominio de lo masculino (aunque no únicamente) y de los efectos que produce en la vida de los sujetos de derecho, de acuerdo con sus identidades roles y orientaciones sexuales”.
- Directiva 01 de 2023 de la Presidencia de la República, del programa de gobierno “Colombia potencia la vida” y la “Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”, define que, todas las entidades públicas deben eliminar los estereotipos discriminatorios en el ámbito de la función pública y promover entornos seguros y libres de violencia para mujeres de todas las diversidades y otros grupos protegidos constitucionalmente de todas las formas de violencia 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.



- Circular 026 del 8 de marzo de 2023, sobre Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

3.3 Actos administrativos institucionales

- Resolución 20221300002735 del 22 de agosto de 2022 “Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas No Interconectadas - IPSE, adopta el Protocolo Contra el Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito Laboral del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas “IPSE”.
- Resolución 20231300001715 del 5 de julio de 2023 “Por la cual el Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas-IPSE, adopta el Protocolo para la sensibilización, apropiación y actuación ante todas las formas de violencia basadas en género y discriminación en el ámbito laboral”.



4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Establecer un marco de actuación institucional ante las consultas y denuncias en las que se presenten situaciones de violencia de género o discriminación basada en los prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género o su expresión interseccional; así como de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público con el fin de lograr una intervención adecuada, rápida y eficaz.

Asimismo, la aplicación de este protocolo contribuirá a la sistematización y articulación de buenas prácticas compatibles con las perspectivas de equidad de género y de la supresión de los daños ocasionados por todas estas violencias y discriminaciones, a partir de la adopción de diferentes estrategias de carácter pedagógico, preventivo y de intervención, que incluyen sensibilizaciones, información, capacitación y formación en todas estas temáticas, entre otras.

4.2 Objetivos específicos

- Construir entornos laborales seguros enfocados en la prevención para erradicar los tipos de Violencias Basadas en Género.
- Garantizar la promoción, difusión y conocimiento del protocolo y sus rutas de atención dirigido a servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la Entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, con el fin de asegurar que estén informadas y familiarizadas con su contenido y los procedimientos, y fomentar una actitud de respeto, y crear un escenario para la transformación de conductas violentas y de discriminación contras las mujeres e identidades sexo-genéricas.
- Acompañar a las áreas encargadas del IPSE de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección de las diferentes formas de violencia y discriminación basadas en género.
- Reconocer las diferentes formas de violencia y discriminación contras las mujeres e identidades sexo-genéricas y los diferentes tipos de discriminación.
- Definir las estrategias pedagógicas necesarias que permitan sensibilizar, informar, formar y capacitar a servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la Entidad, para construir un camino hacia una cultura de la equidad de género y reducir todo tipo de violencias y discriminación.



5. PRINCIPIOS RECTORES

El presente protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

Acción sin daño: todas las acciones que se efectúen dentro de los procedimientos, las rutas y actuaciones que establece el presente protocolo deben enmarcarse en la perspectiva de evitar producir daño, y en su lugar se propenda por mitigar y reparar el daño causado.

Atención diferenciada: quienes intervienen en la aplicación de este protocolo, deben tener en cuenta las características de origen y pertenencia étnica, religión, nacionalidad, género, orientación sexual o situación de discapacidad y todas aquellas que puedan agravar formas de discriminación. El manejo debe ser acorde con las características de la víctima.

Buena fe: todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, en tal sentido, se presumirá que todos los intervinientes actúan conforme a este principio.

Celeridad: se deben implementar con celeridad las acciones de atención y sanción según corresponda, para garantizar los derechos de las víctimas y el debido proceso en la indagación de cada una de las conductas denunciadas.

Confidencialidad: todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas, en todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información. La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las Leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

Dignidad y respeto: todas las personas involucradas en el proceso serán tratadas con dignidad y respeto.

Debido proceso: el debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, aplicable en todas las actuaciones judiciales y administrativas, que implica que toda persona debe ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.



Debida diligencia: como parte de este principio se deben adoptar medidas adecuadas y eficaces encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes.

Imparcialidad e idoneidad: los colaboradores del IPSE que se encarguen de las rutas de atención deberán obrar de manera imparcial, ética y estar capacitados en enfoque de género y diferencial.

Información y accesibilidad: las rutas de atención, prevención y protección serán informadas, socializadas y sensibilizadas para todo el personal del IPSE. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

No discriminación: todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

Presunción de inocencia: La administración actuará bajo la premisa de que toda persona es inicial y esencialmente inocente, partiendo del supuesto de que solo se puede declarar responsable a quien a término de un proceso en el que deba estar rodeado de las plenas garantías procesales y se le haya demostrado su culpabilidad.

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.

Principio de enfoque étnico: La administración actuará teniendo en cuenta un 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 debido a 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.



Principio de enfoque interseccional: en los análisis y decisiones de cada caso se tendrá en cuenta si la violencia ocurrida se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que históricamente y socialmente han sido discriminadas.





6.ENFOQUES

Las acciones y medidas determinadas en el presente protocolo requieren implementarse bajo los siguientes enfoques:

Enfoque de género e interseccional: busca eliminar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que surgen de roles, estereotipos, creencias, prácticas y relaciones de poder que se presentan bajo las dinámicas relacionales del sistema de género definido por las condiciones biológicas de los cuerpos. Estas dinámicas siempre están afectadas por otras matrices de opresión como la racialización y el racismo, la edad, la clase, las condiciones de discapacidad, la etnicidad, la religión, entre otras.

Su objetivo es desafiar y cambiar las normas que perpetúan la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres, así como diversidades sexo-genéricas, y otras poblaciones vulnerables. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad.

Enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres: asume los derechos humanos como una opción de justicia, que implica una vía para hacer efectivas las obligaciones jurídicas imperativas y exigibles impuestas por los tratados de derechos humanos. Los derechos demandan obligaciones y las obligaciones requieren mecanismos para hacerlas exigibles y darles cumplimiento.

La perspectiva de Derechos Humanos de las Mujeres permite comprender las condiciones de desigualdad particular e histórica, para visibilizar el sujeto de mayor subordinación y discriminación, acogiendo las diferentes normativas e instrumentos jurídicos internacionales que hacen parte del bloque constitucional colombiano.

Enfoque de Justicia Restaurativa: se refiere a un enfoque que ubica a las víctimas y sus necesidades en el centro de cualquier proceso y busca que el victimario u ofensor, asuma la responsabilidad y tome consciencia de los efectos que produjo su accionar. En este sentido, la reparación adquiere un lugar protagónico y central en contraposición a la justicia ordinaria, en donde prima el cumplimiento de principios legales abstractos sobre la base del castigo, centrando su actuar en enmendar o sanar los daños causados.

Este modelo no se centra en el castigo, sino en la reparación, en resolver el conflicto que generó la acción punible y en la posibilidad de que el presunto victimario reconozca y se responsabilice del daño que su conducta o acciones generaron, tanto a sí mismo, como a la víctima, a la comunidad y a la sociedad en general. Debido a estas razones se puede apreciar las posibilidades que se abren en el marco de la justicia restaurativa para la



pedagogía, entendida como un medio y un instrumento que, en este contexto, puede ofrecer condiciones y aportar al resarcimiento y la reparación de las potenciales víctimas de violencias basadas en el género o actos de discriminación, a través de acciones centradas en la prevención y la formación en valores éticos como el cuidado, el respeto por la diversidad y la educación sexual.

Enfoque diferencial: “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”⁶.

Enfoque de discapacidad: Refiere a la consideración de las limitaciones específicas que para el desenvolvimiento en ámbitos sociales y laborales pueden imponerse a las personas con discapacidad física, intelectual, mental, auditiva, visual, múltiple, o por sordoceguera (Resolución 583 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social), así como la consecuente necesidad de adopción de medidas que garanticen oportunidades y ambientes propicios para su desarrollo.

⁶ Corte Constitucional, (16 de enero de 2015), Sentencia T 010 de 2015, Magistrada ponente: María Victoria Sáchica Méndez



7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

7.1. Sujetos y ámbitos de aplicación

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la Entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los desplazamientos, comisiones, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- d. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- e. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Entidad:

- a. Servidores públicos.
- b. Pasantes, judicantes y practicantes.
- c. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- d. Las personas que trabajen en la Entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
- e. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la Entidad.

7.2 Alcance

Todas las formas de discriminación, violencia y desigualdad, contra una persona de la Entidad o de la ciudadanía con quienes se tiene interacción por nuestra misionalidad, en razón a su identidad de género y su intersección con el sexo, su orientación sexual, su ideología política o filosófica, su origen, su pertenencia étnica, su posición socioeconómica, su condición de discapacidad y situación de vulnerabilidad, será objeto de investigación y sanción.



En este sentido, se presentan varios elementos de identificación de las conductas, como herramientas útiles y enunciativas para la interpretación, determinación y adecuación del tipo correspondiente para definir la ruta a seguir. Para ello es importante reconocer los diferentes tipos de violencia y las formas de actuación que son causal de activación de las diferentes rutas de atención.

7.2.1 Tipos de Violencias Basadas en Género (VBG)

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 nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

Violencia Física: la que se emplea contra el cuerpo de la mujer o diversidades sexo-genéricas produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

Violencia Psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. Este tipo de violencia es de las más comunes y naturalizadas de la sociedad.

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.

Acoso Sexual: el artículo 210 A del Código Penal 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”.

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”.

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”.

Violencia Simbólica: la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad o de las diversidades sexo-genéricas.

Violencia Política: la que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer o de las diversidades sexo-genéricas, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Violencia Institucional: realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres o las diversidades sexo-genéricas tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Violencia laboral contra las mujeres y de las diversidades sexo-genéricas: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de prueba de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.



Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.

Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales.

Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres y de las diversidades sexo-genéricas.

Feminicidio: el artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio 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 poder ejercidas 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; 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”.

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.

7.2.2 Actos de discriminación como violencia

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



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

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

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

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

Discriminación como acoso laboral: la ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

7.2.3 Conductas a proscribir

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y todo tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- a. Amenazar o condicionar el acceso al empleo o contratación a través 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 sexual⁷.

- b. Discriminar, excluir, agredir verbalmente, maltratar, ofender a cualquier persona por causa del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- c. Descalificar las competencias profesionales, laborales o intelectuales de cualquier persona, debido a su condición de género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- d. Prohibir, restringir o limitar el acceso a cualquier instalación de la Entidad, por causa del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- e. Utilizar palabras obscenas, realizar gestos o insultos sexistas a cualquier persona, de manera directa o a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas o mensajes de texto.
- f. Usar medios digitales para ejercer violencia psicológica, física, sexual, económica y por a cualquier persona por causa del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad.
- g. Negar un derecho, un servicio o una solicitud a cualquier persona por causa del género, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de vulnerabilidad, la orientación sexual y la identidad de género.
- h. Publicar, difundir en redes sociales, medios de comunicación masiva, mensajería instantánea o a través de cualquier otro medio de divulgación aspectos de la vida íntima y personal de un tercero, relacionados con asunto del género y su intersección con el sexo, la orientación sexual, el origen, la pertenencia étnica, la posición socioeconómica, la condición de discapacidad y la situación de vulnerabilidad, sin el consentimiento de la persona.
- i. Remitir material pornográfico a cualquier persona sin consentimiento expreso de la persona debido a su género, raza, clase, condición de vulnerabilidad y orientación sexual.

⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-068/21. MP: Diana Fajardo Rivera



- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Realizar cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
- l. Ejercer contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- m. Realizar invitaciones o presionar para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- n. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- o. Realizar 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; igualmente, exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual; y/o preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- p. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- q. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

7.2.4 Clasificación de las posibles faltas

De acuerdo con el Protocolo de la Presidencia de la República (Directiva Presidencia 01 de 2023), se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad conforme lo previsto para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario, sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en esa misma ley.

• Faltas gravísimas

De las faltas gravísimas establecidas en la Ley 1952 de 2019, se resaltan sobre la materia que nos ocupa:



- 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, 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 o colaborador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

• Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria

Al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011; así mismo, para el efecto se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo; en especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (artículo 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido por la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:



- a. “Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”⁸.
- b. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación:
 - (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...)
 - (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial.
 - (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión;
 - (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”⁹.

• Integralidad de la acción disciplinaria

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo



Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo.



8. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

8.1 Derechos de las víctimas

De acuerdo con lo establecido en la Directiva Presidencial 01 de 2023 y de conformidad con las normas legales, las víctimas de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación 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. Que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la Entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c. 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;
- d. No ser revictimizado mediante juicios de valor sobre su queja.
- e. Recibir asistencia y acompañamiento continuo por parte de la Entidad, que incluye asesoría técnica legal y apoyo psicosocial para llevar a cabo la gestión correspondiente por parte de la ARL.
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- h. 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.
- i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

8.2 Derechos de las mujeres víctimas

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

- 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 19 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 medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos 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 Unidad de Control Interno Disciplinario garantizará 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.

8.3 Derechos de las personas investigadas

Tanto dentro de los procesos administrativos ante el Comité de Equidad de Género como en la actuación disciplinaria, la persona o personas contra quienes se formula la denuncia se les respetarán sus derechos constitucionales y legales, entre ellos:



- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas.
- b. Acceder a la defensa material y, en caso de que lo considere necesario, a la defensa técnica.
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Recibir un debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.



9. LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS

Además de las rutas de atención destinadas a proteger a las víctimas, el propósito de este protocolo es establecer dos líneas de acción con el fin de alcanzar los objetivos relacionados con la prevención, promoción y protección. Estas estrategias desempeñan un papel fundamental en la búsqueda de transformaciones culturales que conduzcan a la creación de entornos libres de violencias basadas en género y discriminación. Dichas líneas de acción se concretan en:

- a. Acciones de promoción y prevención.
- b. Acciones de protección.

Es importante destacar que, en lo que respecta a las acciones de promoción y prevención, el Comité de Equidad de Género realizará de forma mancomunada estas iniciativas con el respaldo de la persona encargada de la materia propia de cada una de las acciones. No obstante, es relevante subrayar que la implementación de estas medidas es una responsabilidad que compete a toda la Entidad.

A nivel externo, en relación con los contratistas, se incorporará una cláusula en las actividades contractuales dentro del componente social, con el propósito de llevar a cabo campañas de sensibilización. Esto se hará con el fin de prevenir la ocurrencia de estas situaciones entre las poblaciones a las que dirigimos nuestras intervenciones.

9.1 Acciones de promoción y prevención

Para el desarrollo de las acciones de promoción y prevención de las violencias basadas en género y actos de discriminación, se deberá realizar e implementar un plan de acción, el cual será evaluado cada año con el fin de determinar el impacto de dichas medidas y si requiere nuevos ajustes o complementos.

El plan de acción deberá contener como mínimo una serie de actividades que promuevan estrategias pedagógicas, formativas y de sensibilización periódicas que deberán acompañarse de una estrategia o parrilla comunicacional.

Las campañas de sensibilización, capacitaciones, encuentros, foros, cartillas, mensajes en redes, entre otras actividades dirigidas a todos los funcionarios, contratistas, practicantes, judicantes y demás colaboradores serán la base para fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva.

El plan deberá contener las siguientes actividades:

- a. Promoción de la creación de espacios de discusión que aborden la temática de género, formación y prevención de violencias.



- b. Fortalecimiento de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social de la Entidad, a través de la incorporación de los enfoques de género, diferencial y diversidad sexual.
- c. Promoción de la inscripción de funcionarios y contratistas, tal como lo señala la Directiva 07 del 2023 del Ministerio del Trabajo, para realizar el curso de Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública que brinda la Escuela de Administración Pública (ESAP).
- d. Estrategia comunicacional periódica encaminada a sensibilizar e informar sobre el protocolo, las rutas de atención de VBG y contra actos de discriminación, así como del conocimiento de los tipos de violencias, conductas a proscribir y derechos de las víctimas.
- f. Socialización de la ruta de atención y demás acciones pedagógicas que favorezcan la implementación del Protocolo.
- g. Sensibilización sobre las Violencias Basadas en Género y todo tipo de discriminación al ingreso de nuevos contratistas, servidores públicos, pasantes, judicantes y demás colaboradores.
- h. Fomento de la difusión y aplicación del protocolo, incluyendo a terceros que puedan llegar a ser víctimas de cualquier tipo de violencias Basadas en Género y actos de discriminación en todos los entornos físicos y virtuales donde se desempeña la función pública.
- i. Para todos los contratos de prestación de servicios deberán estipular cláusulas en la que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la Entidad que incorpora el *"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"*.
- j. Incorporación de estas acciones en las actividades contractuales del componente social para la implementación de todos los proyectos de energización, lo cual implica la inclusión de campañas de sensibilización en las sesiones de socialización y capacitación. Este enfoque tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de estas situaciones entre las poblaciones a las que dirigimos nuestras intervenciones.

El cumplimiento de dicho plan será responsabilidad de la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, Seguridad y Salud y Bienestar en el Trabajo, periódico Comité de Equidad de Género.



9.2 Acciones de protección

Dentro del abordaje integral de las Violencias Basadas en Género y actos de discriminación, las acciones de protección contemplan las actividades orientadas a la atención y acompañamiento, que favorezcan la garantía de los derechos vulnerados a las personas víctimas.

Las acciones contempladas para esta línea serán concretadas, con la guía y apoyo del Comité de Equidad de Género de la Entidad, por el líder del área con la cual se relaciona la medida, a saber:

Información: la persona que sea víctima de VBG o de actos de discriminación tiene derecho a recibir toda la información, en el momento de la denuncia respecto a la ruta de atención y a todos los derechos que le asisten, responsabilidad que está a cargo de quien designe el Comité de Equidad de Género, según su propio reglamento.

Asistencia integral: la persona que sea víctima de VBG o de actos de discriminación, tiene derecho a que la Entidad le brinde asistencia integral, consistente en información, acompañamiento psicosocial, de atención médica a través de la remisión a ARL, así como de orientación jurídica, a través de los procesos que brinda el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social.

Orientación jurídica: desde la Entidad se buscará la orientación a las víctimas de VBG y actos de discriminación en relación con las acciones legales que puede ejercer.

Trato reservado: Los servidores públicos o contratistas que intervengan en todo o parte de los procesos administrativos, tendrá la obligación de brindar atención guardando la reserva de los datos personales, de los ascendientes y descendientes o personas bajo la custodia de las personas afectadas de la víctima de VBG o actos de discriminación.

Informar a las autoridades competentes: Los servidores públicos o contratistas que intervengan en todo o parte de los procesos administrativos relacionados con actos de VBG o de discriminación, se abstendrán de persuadir, sugerir o convencer, entre otros, a la víctima para que no acuda a cualquiera de las entidades competentes para dar trámite a su queja.

No revictimización: Los servidores públicos o contratistas que intervengan en todo o parte de los procesos administrativos relacionados con actos de VBG o de discriminación, evitarán a toda costa restar credibilidad a las quejas o denuncias recibidas, propiciar encuentros entre víctimas y agresores,



La entidad, a través del Comité de Equidad de Género, determinará el área o dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima
- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y la persona investigada por 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
- h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.



10. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

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/o 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. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con el Protocolo de Presidencia Directiva Presidencia 01 del 2023, y deberán ser entregados a las autoridades competentes junto con el informe del caso.

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 presente protocolo cuenta con dos rutas de atención:

10.1 Ruta de atención interna

1. Radicación de la queja, denuncia, informe, etc.	Las quejas, denuncias, informes y demás documentos en los cuales se dé a conocer la posible ocurrencia de actos de VBG o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación cometidas por servidores públicos, serán recibidas a través del buzón electrónico institucional asignado al Comité de Equidad de Género que será administrado por el Grupo de Talento Humano, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo.
2. Análisis del caso, determinación de medidas de protección y/o remisión por competencia	Una vez recibida la queja, denuncia, informe, etc., el Grupo de Talento Humano, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo convocará al Comité de Equidad de Género a efectos de que allí se analicen los hechos puestos en conocimiento, de modo que en los eventos en que el relato hecho en la queja efectivamente permita avizorar la posible comisión de actos de VBG o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación cometidas por servidores públicos, el Comité defina y requiera por escrito a las áreas competentes



(determinables de conformidad con la naturaleza y alcance de la medida a adoptar), la ejecución de las acciones de protección en los términos descritos en el numeral 9.2 del presente Protocolo.

A la sesión del Comité se invitará a la víctima para que, si es su deseo, pueda dirigirse directamente a los miembros para ampliar la queja, expresar sus expectativas con el proceso, exponer y recibir respuesta a inquietudes asociadas al caso. La intervención de la víctima en el Comité es facultativa y por tanto su no realización no podrá ser interpretada como un motivo para la cesación del procedimiento; en ese mismo sentido, si la víctima así lo desea, puede dirigirse al Comité por cualquier medio que considere idóneo.

Ahora bien, en la misma sesión el Comité de Equidad de Género efectuará si hay lugar a la remisión del caso a las autoridades, teniendo en cuenta que las autoridades de control disciplinario interno del IPSE son competentes para investigar y sancionar aquellas conductas de VBG o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, excepto cuando se presente alguno de los dos siguientes supuestos:

- Que la presunta conducta haya tenido como finalidad *"infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"*, ya que estas son consideradas como de acoso laboral en términos de la Ley 1010 de 2006 y deben ser conocidas por el Comité de Convivencia Laboral, en instancia previa y conciliatoria, y por la Procuraduría General de la Nación en sede disciplinaria, según lo indicado en el artículo 12 *ídem*.
- Que la presunta conducta haya tenido *"connotación sexual, lasciva o libidinosa"*, por cuanto estas son calificadas como de acoso sexual según lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y su abordaje disciplinario corresponde a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con lo previsto en la Circular 003 del 28 de julio de 2024 expedida por dicha autoridad.

Sin perjuicio de las remisiones por competencia, el Comité de Equidad de Género no podrá sustraerse del análisis del caso o de la determinación y requerimiento de las medidas de protección.



	<p>En todo caso, una vez agotada la sesión del Comité de Equidad de Género, se levantará un acta en la que conste a) análisis del caso, b) expresiones de la víctima, si las hubo, c) medidas de protección que se encontraron adecuadas, d) identidad de los responsables a quienes se les requirió la ejecución de las medidas, e) listado de documentos asociados al proceso.</p> <p>El acta y sus anexos deberán ser custodiados por el Grupo de Talento Humano, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo, y estarán a disposición permanente de la víctima y de las autoridades competentes.</p>
3. Seguimiento y verificación	<p>El cumplimiento y verificación de lo determinado por el Comité de Equidad de Género, será realizado por el Grupo de Talento Humano, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo.</p> <p>Se tendrá en cuenta en todo caso, que 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.</p> <p>Cuando el Grupo de Talento Humano, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo encuentre que a quien se le haya requerido la ejecución de medidas de protección no ha cumplido con lo correspondiente, remitirá el respectivo informe a la autoridad disciplinaria de instrucción del IPSE.</p>
4. Evaluación de efectividad	<p>Durante las sesiones ordinarias del Comité de Equidad de Género, se revisara por lo menos el 15% de los casos conocidos dentro del semestre inmediatamente anterior, a efectos de evaluar la efectividad de la gestión y, si es del caso, adoptar las acciones de mejora o correctivas.</p>

A lo largo de toda la ruta, los intervinientes y responsables, dentro del alcance de sus competencias, deben asegurar:

- Que se haya indicado la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
- Que en el marco de las capacidades y recursos de la Entidad, existan colaboradores con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo, para lo cual se deberán realizar capacitaciones en enfoque de género o contar preferiblemente con el apoyo en la recepción de los casos de una persona con formación en trabajo social o psicología que permitan un mejor acompañamiento psicosocial.



- c. Que se haya orientado a la víctima sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro y fuera del IPSE respetando en todo caso su voluntad y garantizando que se ha comunicado de forma clara y oportuna el plan de actuación que se va a realizar y las posibles consecuencias de las medidas que se van a tomar.
- d. Que se promuevan medidas pedagógicas para evitar este tipo de casos a futuro, incluso en espacios más allá de las instalaciones físicas del IPSE, es decir en entornos virtuales, el campo y los lugares donde se realizan los proyectos energéticos.
- e. Que se mantengan las entrevistas y diligencias asociadas a los distintos casos en un lugar apartado, respetando la confidencialidad.
- f. Que se registren en las actuaciones las manifestaciones de la víctima.
- g. Que se mantenga una actitud empática que facilite la comunicación manifestando una escucha activa.
- h. Que se exprese claramente que no está justificada la violencia en las relaciones humanas.
- i. Que se haga sentir a la víctima que no es culpable de la violencia que sufre.
- j. Que se reciba el relato de la víctima, sin poner en duda la interpretación de los hechos y sin emitir juicios de valor o criticar la actitud o ausencia de respuesta de la víctima ante la violencia recibida.
- k. Que se ha indagado a la víctima sobre la posibilidad de malos tratos a otros miembros de la familia o personas allegadas.
- l. Que se tengan en cuenta las dificultades específicas de las víctimas en situaciones de especial vulnerabilidad (discapacidad, migrantes, tercera edad, niñas).
- m. Que se han registrado las denuncias que se presenten en un registro institucional administrado por el Comité de Equidad de Género, a fin de poder identificarlas para darle un trámite urgente y para realizar una sistematización y estadística de estas.
- n. Que se evite a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso.

En las actuaciones relacionadas con VBG y/o discriminación que sean competencia de las autoridades de control disciplinario interno, se deberá aplicar el enfoque diferencial e interseccional de que trata el artículo 160A de la Ley 1952 de 2019 y los estándares de protección para la recolección de elementos materiales probatorios expuestos por la Corte Constitucional en la Sentencia T-843 de 2011, a saber:

"(i) ordenar de oficio y recolectar los elementos probatorios que sean necesarios de manera oportuna –pues el tiempo puede conducir en estos casos a la pérdida de la evidencia, sin desconocer los derechos de las víctimas y evitando al máximo su revictimización e intromisiones indebidas en su intimidad, lo que incluye el deber de no someter a la víctima innecesariamente a exámenes físicos y psicológicos; (ii) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos objeto de investigación; (iii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos



traumáticos como la violencia sexual; (v) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (vi) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal – puede comprender eventos en los que ni siquiera hay contacto físico- e, incluso, en los casos de acceso carnal, la ausencia de esta evidencia se puede deber a penetraciones hasta el introito vaginal, a un himen dilatable o al paso del tiempo que impide la obtención de muestras de fluidos, es decir, no es una regla de la experiencia que cuando no ha habido penetración o no hay fluidos como espermatozoides, no ha habido violencia sexual; (vii) emplear técnicas de investigación eficaces, modernas y con altos estándares de sanidad; (viii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (ix) cuando sea necesario, ordenar la recolección de elementos probatorios que puedan afectar los derechos fundamentales de las víctimas después de un análisis detallado de la proporcionalidad de la medida, análisis que además debe reflejarse en la decisión respectiva; (x) permitir que en la práctica de exámenes físicos, la víctima esté acompañada de una persona cercana, si así lo desea; (xi) 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; y (xii) valorar los elementos probatorios allegados por la víctima o sus representantes.”

10.2 Ruta de atención externa

La Entidad, en el marco de la disponibilidad de recursos, brindará 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 los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

Se dispone de otra ruta de atención a través de la Defensoría del Pueblo mediante la aplicación App Contigo. Esta aplicación permite reportar en tiempo real casos de Violencias Basadas en Género y propone atención por parte de las Duplas de Género en los territorios.

Igualmente, en tanto que la sede principal de la entidad se localiza en Bogotá D.C., se dispone de la Línea Púrpura Distrital, administrada por la Secretaría Distrital de la Mujer, que brinda atención psicosocial, jurídica y de salud a mujeres que identifiquen estar viviendo alguna situación de violencia.

El IPSE, principalmente por recomendación del Comité de Equidad de Género y a fin de mejorar las rutas de atención a través de la obtención de capacitaciones y otros servicios, promoverá la celebración de convenios y otros acuerdos, con las autoridades, entidades



públicas o entidades privadas sin ánimo de lucro, cuyas funciones y misiones se relacionen con los diferentes componentes de la atención a casos de violencia basada en género y/o discriminación.

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



11. BIBLIOGRAFÍA

Colombia Diversa. (consultada el 5 de diciembre del 2023). Recuperada de <https://colombiadiversa.org/derechos> MINTIC Colombia. (2023). Protocolo de género. Recuperado de <https://www.mintic.gov.co> › portal › articles-27

Moodi. Plataforma de lenguaje inclusivo. (consultada el 5 de diciembre del 2023). Recuperada de <https://modii.org/guia-diversidad/>

SER. Diccionario LGTBIQ+: significado de los términos de identidad de género y orientación sexual para respetar el Orgullo. Recuperado de <https://cadenaser.com/nacional/2022/06/28/diccionario-lgtbiq-significado-de-los-terminos-de-identidad-de-genero-y-orientacion-sexual-para-respetar-el-orgullo-cadena-ser/>



#NiUnaMás #VivasYLibres
#IPSEporlaigualdad