

Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres, por razón del género y/o discriminación por pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del Ministerio de Educación Nacional.

Tabla de contenido

1	MARCO NORMATIVO	1
1.1	Marco constitucional y bloque de constitucionalidad	1
1.2	Ordenamiento jurídico nacional.....	1
2	Presentación	4
3	OBJETIVOS.....	4
3.1	Objetivo general	4
3.2	Objetivos específicos.....	5
4	ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4.1	Sujetos y ámbito de aplicación	6
4.2	Tipos de violencias contra las mujeres por razón de género.....	7
4.3	Tipos de violencias asociadas al racismo	9
4.4	Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	10
5	ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	13
5.1	Enfoques	13
5.2	Principios	16
5.3	Definiciones.....	17
6	DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS.....	19
6.1	Derechos de las víctimas	19
6.2	Derechos de las mujeres víctimas	20
6.3	Derechos del sujeto activo	21
7	PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	21
7.1	Medidas de prevención	21
7.2	Sistemas de información.	23
8	MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	23
8.1	Medidas de protección.....	23
9	RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	24
9.1	Disposiciones generales para las rutas de atención	24
9.1.1	Deberes de los superiores.	24

9.1.2	Integralidad de la acción disciplinaria	25
9.1.3	Continuidad de la ruta de prevención	25
9.2	Rutas externas de atención	26
9.2.1	Rutas de atención externas	26
9.2.2	Deber de denunciar de los servidores públicos.	27
9.3	Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad	27
9.3.1	Órgano competente de control interno disciplinario.....	27
9.3.2	Reglas de procedimiento	28
9.3.3	Recepción de la queja y análisis de las pruebas.....	28
9.3.4	Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna ...	29
9.3.5	Clasificación de las faltas.....	30
9.4	Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.....	32
9.4.1	Ruta de prevención y atención	32
9.4.2	Finalmente, se evaluarán las posibles medidas de protección a la víctima y, posteriormente, implementarlas con el fin de realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad. Traslado a la autoridad competente.	33
9.4.3	Medidas administrativas para la no repetición	33
9.4.4	Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo	34
10	MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN	34
10.1	Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición .	34

1 MARCO NORMATIVO

1.1 Marco constitucional y bloque de constitucionalidad¹

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta". • Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.2 Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 80 de 1993: por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

1. Artículo 93 de la Constitución Política, según el cual los tratados y convenios internacionales que han sido ratificados por Colombia y que reconocen los DDHH y prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen sobre el orden interno y además que los derechos y deberes consagrados en la Constitución deben ser interpretados de conformidad con estos instrumentos internacionales.

- Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000: por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002: por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1232 de 2008: por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.
- 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 1475 de 2011: por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos

electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.

- Ley 1448 de 2011: por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1474 de 2011: por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1468 de 2011: por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. En esta Ley se amplía la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1482 de 2011: por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1542 de 2012: por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- Ley 1719 de 2014: por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1757 de 2015: por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.
- Ley 1761 de 2015: por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)".
- Ley 1822 de 2017: por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Esta Ley amplía la licencia de maternidad a 18 semanas.
- Ley 1823 de 2017: por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 762 de 2018: por el cual se adiciona un capítulo al título 4 a la parte 4, del libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Ley 1952 de 2019: por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1959 de 2019: por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2088 de 2021: por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2094 de 2021: por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

2 PRESENTACIÓN

En cumplimiento de la Directiva Presidencial No. 01 del 08 de marzo de 2023, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) adopta el presente protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres por razón de género y/o discriminación por etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias del MEN.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

El presente protocolo tiene por objetivo promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito de la gestión laboral y contractual mediante la implementación de acciones para la prevención, el establecimiento de rutas para

la atención y protección del acoso laboral y el manejo de los casos por acoso sexual y/o discriminación frente a todas las formas de violencia contra las mujeres por razón de género, así como de los actos de racismo y de discriminación por etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, por razón de sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en busca de proteger los derechos de las personas, a través de una sólida gestión enmarcada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos y la protección de las víctimas.

3.2 Objetivos específicos

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- a. **Emitir** lineamientos a las instancias competentes del Ministerio de Educación Nacional² encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- b. **Reconocer** la existencia de las violencias contra las mujeres por razón de género y las diferentes formas de discriminación por 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 MEN.
- c. **Transformar** la cultura organizacional del **MEN**, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres por razón de género, así como las diferentes formas de discriminación por pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la entidad.
- d. **Implementar** rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las mujeres víctimas de violencias por razón de género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual del **MEN**.
- e. **Fomentar** entre las personas que interactúan en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencia basadas en género y/o de discriminación por razón de

2. Comité de Convivencia Laboral.

pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

- f. **Promover** acciones afirmativas que reduzcan el impacto generado por situaciones de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

4 ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1 Sujetos y ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica a las servidoras y servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, que en el ejercicio de sus funciones y el desarrollo de obligaciones ejecuten:

- a. En 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 trabajo³;
- b. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales;
- c. En los lugares donde se paga a la servidora o 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 vestuarios⁴;
- 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 fin⁵.

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

- a. Las pasantes, judicantes y practicantes;

3. Art. 3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT.

4. Art. 3, inciso b) de la Convención 190 de la OIT.

5. Art. 3, inciso f) de la Convención 190 de la OIT.

- b. La ciudadanía que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- c. Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

4.2 Tipos de violencias contra las mujeres por razón de género

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias contra las mujeres por razón de género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

1. **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 mismo".

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".

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

3. **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” (Código Penal, artículo 210A).
4. **Violencia física:** la Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.
5. **Violencia psicológica:** la Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.
6. **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”.
7. **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”.
8. **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.

4.3 Tipos de violencias asociadas al racismo

Racismo aversivo. Es un tipo de racismo sutil porque generalmente es empleado por personas que están abiertamente en contra del racismo y de los comportamientos racistas. En el racismo aversivo se pretende la igualdad de derechos y la libertad para que cada grupo viva su propia cultura abiertamente. En cambio, las actitudes racistas se producen mediante la distancia con la otra persona, falta de empatía o mostrando frialdad.

Racismo etnocentrista. Este tipo de racismo está basado en la superioridad cultural del propio grupo, por lo que este asume que otros grupos diferentes suponen una amenaza cultural. En este tipo de racismo no hay derecho a la igualdad y se cree que las personas que pertenecen a una etnia diferente a la propia deben someterse al grupo predominante. El rechazo de costumbres, creencias, comportamientos, religiones o lenguas de otros grupos étnicos son actitudes recurrentes en este tipo de racismo.

Racismo simbólico. El racismo simbólico aboga por el derecho a ser iguales, pero con matices: el derecho a ser iguales existe, pero para ámbitos puntuales o ciertas situaciones. Un ejemplo que explica el racismo simbólico es la libertad que tiene cada grupo para vivir como quiera, pero en áreas limitadas para dicho grupo. Estas actitudes provocan una segregación cultural entre los distintos grupos, lo que a su vez produce distanciamiento entre sus miembros.

Racismo biológico. Es el tipo de racismo menos tolerante. Entiende que una "raza" es biológicamente superior a las demás, que amenazan con degenerar la "raza" que es considerada principal. El racismo biológico no cree que los miembros de otras "razas" deban tener ningún derecho, piensa que deben ser excluidos totalmente e incluso apuesta por la segregación física. Un ejemplo de este tipo de racismo fue el llevado a cabo por el régimen nazi en los años 30 y 40 al considerar la "raza" aria como una pura y superior.

4.4 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar

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

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- d. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- f. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;

- g. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- h. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

3.4. Actos de discriminación

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

1. **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"*⁶.

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*

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

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”.

2. **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”.
3. **Discriminación como acoso laboral:** La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”*.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia por razón de género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

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

5 ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

5.1 Enfoques

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

- a. **Enfoque de prevención:** Consiste en *"Aplicar estándares para evitar la ocurrencia de violaciones de derechos humanos con el fin de: (i) mitigar los efectos de su materialización, (ii) neutralizar o superar las causas y circunstancias que generan riesgos, (iii) garantizar el cumplimiento de la obligación de investigar y sancionar, y (iv) diseñar e implementar mecanismos tendientes a generar garantías de no repetición."*⁸
- b. **Enfoque diferencial:** El enfoque diferencial, en busca de salvaguardar los principios de igualdad y no discriminación, acoge todas aquellas condiciones o situaciones que generen desigualdades o brechas de equidad en grupos poblacionales. Así, *"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."*⁹

En el sentido expuesto, la Corte Constitucional, se ha referido a la categoría de sujetos de especial protección constitucional señalando como tales a sujetos a los siguientes grupos:

- Niños, niñas y adolescentes
- Adultos mayores
- Mujeres cabeza de familia
- Personas en condición de discapacidad
- Población LGTBIQ+
- Personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza.¹⁰

Asimismo, este enfoque también considera *"El alcance de los conceptos de identidad, diversidad, diferencia, interculturalidad y derechos humanos precisando que son producto de diversas dinámicas sociales y culturales"*

8. Artículo 2.4.4.2.1.9 Decreto 762 DE 2018

9. Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera.

10. Ver Sentencias: T-293 de 2017, T-208 de 2017 y Sentencia T-335 de 2019 Corte Constitucional.

en las que históricamente adquieren significado hasta constituirse en elementos centrales para el reconocimiento de la diferencia y búsqueda del bienestar, la igualdad y la equidad”.¹¹

- c. **Enfoque de género:** *"Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género"¹². Asimismo, el enfoque de derechos y de género obliga a resaltar lo correspondiente a la sexualidad humana y la garantía de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, que responden a la reivindicación y el reconocimiento de que todas las personas son dueñas de su cuerpo y sexualidad, y que no se debe ejercer ningún tipo de presión o coerción en las decisiones sobre su vida sexual y reproductiva¹³*
- d. **Enfoque de discapacidad:** *"El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad¹⁴ y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta 7 Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, "por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos"¹⁵.*

11. Resolución 1035 de 2022 "Por el cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031[...]" citando al MSPS, 2021, p. 12.

12. Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, "por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación"

13. Resolución 1035 de 2022 "Por el cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031[...]" Expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

14. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas)

15. Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

- e. **Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en *"una perspectiva antirracista de manera participativa y plural"*¹⁶.

Etnicidad y raza que "no sólo se refieren a la pertenencia o identificación respecto de ciertos atributos y características fenotípicas y culturales de determinados grupos humanos, se refiere sobre todo al significado que la diferencia contiene, la diferencia como sinónimo de desigualdad. Bajo estas condicionantes construidas históricamente raza y etnicidad se constituyen en determinantes de desigualdad distributiva y de oportunidades que al mismo tiempo son portadoras de un conjunto de mecanismos de exclusión y segregación que afectan a importantes sectores de la población"¹⁷

- f. **Enfoque interseccional:** *"Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"*¹⁸. Así mismo, *"Este enfoque articula y analiza la confluencia de múltiples categorías identitarias o características particulares, como: sexo, género, orientación sexual, identidad de género, etnicidad, discapacidad, ruralidad, rol social o político, clase, etnicidad o raza, entre otras. De esta forma, comprende cómo interactúan en la vida*

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

17. Etnicidad, "raza" y equidad en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2000, p. 59).

18. Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

de las personas para poder intervenirlas de manera conjunta y articulada.”

19

- g. **Enfoque de curso de vida:** *“Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”²⁰.*

5.2 Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- a. **Información y accesibilidad:** Las rutas de prevención, atención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. 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.
- b. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- c. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- d. **Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.
- e. **Dignidad:** Toda persona independientemente de su condición, debe ser tratada con dignidad y respeto.
- f. **Debido proceso:** Todas las actuaciones administrativas orientadas a determinar la ocurrencia de casos por acoso sexual y/o discriminación mediante cualquier acción de violencia contra las mujeres por razón de

19. Artículo 2.4.4.2.1.9 Decreto 762 DE 2018

20. Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.

género, así como de los actos de racismo y de discriminación por identidad étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, por razón de sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

- g. **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- h. **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
- i. **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas de prevención, atención y protección 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 abstenerse 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.
- j. **Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención, protección y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

5.3 Definiciones

- a. **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.
- b. **Acoso virtual o ciber acoso:** Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o

maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona.²¹

- c. **Conducta persistente:** Conducta permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto.
- c. **Discriminación:** Acto arbitrario que impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- d. **Hostigamiento por pertenencia étnica, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas:** Referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.
- e. **Interseccionalidad:** "Es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un factor. En general están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se entienden mejor como algo determinado, no por un único eje de la división social, sea este la raza, el género, o la clase, sino por muchos ejes que actúan de manera conjunta y se influyen entre sí. La interseccionalidad como herramienta analítica ofrece a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismas".²²
- f. **Violencia basada en el género:** Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel

21. Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos y Prevención, Identificación y Atención Acoso Escolar.

22. Hill Collins, P. y Bilge, S. (2019). Interseccionalidad. Morata.

de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.

- g. **Violencia contra la mujer:** "Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado". (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

6 DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

6.1 Derechos de las víctimas

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

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- d. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- 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.

6.2 Derechos de las mujeres víctimas

De conformidad con el artículo 80 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- k. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad;
- l. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- m. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes;
- n. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- o. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- p. 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;
- q. 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;
- r. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- s. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;

- t. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- u. 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;
- v. 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-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

La Secretaría General, estará a cargo de la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

6.3 Derechos del sujeto activo

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

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- 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.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

7 PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

7.1 Medidas de prevención

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología

política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

Para ello, el MEN, por medio de la Subdirección de Talento Humano, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, incluirá en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, actividades de capacitación, sensibilización y comunicación dirigidas a todas las personas que laboran en la entidad sin importar su tipo de vinculación o contratación, e incluirán como mínimo los siguientes aspectos:

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
- Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-racial, el cual debe ser

incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;

- Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
- Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web Institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

7.2 Sistemas de información.

La Subdirección de Talento Humano, en colaboración con la Subdirección de Contratación, recopilará, de forma confidencial las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

Con el fin de evaluar la pertinencia de las rutas de prevención y atención, la Subdirección de Talento Humano, llevará a cabo encuestas semestrales con las personas con las cuales se activen las rutas de prevención y atención, para determinar la efectividad y satisfacción con las mismas, y construirá un indicador que permita establecer metas de cumplimiento.

8 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

8.1 Medidas de protección

La Secretaría General, con la gestión de las subdirecciones de Talento Humano y Contratación, de acuerdo con el tipo de queja recibida, tomará 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 el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.
- i. De ninguna manera las medidas de protección desmejorarán la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se adoptarán en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja, denuncia o conocimiento del suceso, 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.

9 RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

9.1 Disposiciones generales para las rutas de atención

La atención a los casos de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, por razón de sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, tendrá en cuenta las rutas expuestas a continuación:

- a. Las rutas de atención externas a la entidad.
- b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.

9.1.1 Deberes de los superiores.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o

discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

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

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

9.1.2 Integralidad de la acción disciplinaria

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

Las instancias competentes de las rutas de atención, definidas en el presente protocolo, 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.

9.1.3 Continuidad de la ruta de prevención

Si el sujeto pasivo o activo, en caso de violencia, da por terminada su relación contractual o se desvincula de la entidad, el MEN continuará la aplicación de las rutas de prevención, atención y protección integral, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

9.2 Rutas externas de atención

9.2.1 Rutas de atención externas

La Subdirección de Talento Humano, contará con profesionales capacitados para brindar información completa y oportuna sobre las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este protocolo. Sin perjuicio de la atención inicial brindada por la subdirección, con el fin de ampliar el margen de acción de las víctimas de las formas de violencia expuestas en el presente protocolo, a continuación, se enlistan algunos de los canales de atención externos a la entidad:

- **Línea púrpura:** Brinda servicios de: Atención y acompañamiento psicosocial; orientación e información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia, los mecanismos y rutas para hacerlos efectivos, los servicios disponibles para su atención y protección integral, así como de las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios.
 - Llamando al 018000112137
 - Escribiendo al WhatsApp 3007551846
- **Secretaría de la mujer de la Alcaldía mayor de Bogotá:** Cuenta con la Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencias a través de la cual las mujeres víctimas y la ciudadanía pueden informarse sobre a dónde acudir en casos de violencias de género, cómo y dónde solicitar orientación, atención en salud, medidas de protección o cómo acceder efectivamente a la justicia.
 - **Orientación.** Llamando a la línea 123 en Bogotá y la línea 155 fuera de Bogotá.
 - **Orientación:** Casas de igualdad de oportunidades para las mujeres www.sdmujer.gov.co
 - **Orientación.** Casas de justicia www.daelprimerpaso.sdmujer.gov.co
 - **Atención.** Llamando a la línea de servicio a la ciudadanía para recibir información sobre atención en salud (601) 3295090
 - **Protección.** Comisarías de familia y línea 'Una llamada de vida' (601) 3808400
- **Ministerio del Interior:** Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y Palenqueras en caso de ser afectadas individual o colectivamente por actos de discriminación racial y racismo en el territorio nacional.
 - **Teléfono de Contacto:** PBX: (601) 2427400 -Extensión: 3324.

- Virtual (PQRSD, correo institucional, formato online): Correo Electrónico: observatoriodiscriminacion@mininterior.gov.co.
- Defensoría del pueblo: entidad que defiende, promociona, protege y divulga los derechos humanos, las garantías y libertades de los habitantes del territorio nacional, frente a actos, amenazas o acciones ilegales, injustas, irrazonables, negligentes o arbitrarias de cualquier autoridad o de los particulares.
 - ÚNICA línea Nacional: 01-8000-914-814
PBX: (60) (1) 314 40 00
PBX: (60) (1) 314 73 00
 - Web: http://eliseo.defensoria.gov.co/visionweb/cac2/web_preconsulta.php

9.2.2 Deber de denunciar de los servidores públicos.

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente²³.

9.3 Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad

9.3.1 Órgano competente de control interno disciplinario

Sin perjuicio de las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, la Secretaría General del MEN, es competente para investigar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y las demás que la sustituyan o modifiquen.

En caso de que la entidad no sea competente, remitirá en un término no mayor a cinco (5) días hábiles la denuncia y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la diligencia para el sistema de información indicado en este protocolo.

La Subdirección de Talento Humano, promoverá actividades de capacitación incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, con el

23. Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25

fin de fortalecer los conocimientos y competencias de las personas con funciones u obligaciones en control disciplinario interno.

9.3.2 Reglas de procedimiento

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal²⁴, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes reconocidas en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

9.3.3 Recepción de la queja y análisis de las pruebas

Con el fin de atender de forma oportuna los casos de violencia o discriminación enunciados en el presente protocolo, el MEN, ha dispuesto de la siguiente ruta:

- Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita, a través de los canales de atención habilitados, o de manera verbal, ante la coordinación de Control Disciplinario Interno en la Secretaría General.
- Una vez recibida la queja, se orientará a la víctima sobre el proceso para colocar la denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual²⁵ -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación.
- Así mismo, la Subdirección de Talento Humano informará a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Educación Nacional. Para el caso específico de violencia sexual, se dará a conocer el derecho que tiene la víctima de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita.

24. Ver sentencia SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

25. Los CAIVAS atienden casos tanto de abuso como de violencia sexual

- Finalmente, se evaluarán las posibles medidas de protección a la víctima y, posteriormente, implementarlas con el fin de realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.

Con el fin de evitar la revictimización de las personas afectadas, las quejas serán gestionadas evitando trámites innecesarios, suspensión del proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la dependencia competente.

9.3.4 Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna

En caso de requerir, en medio de la investigación interna, programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no-revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas²⁶: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de "penetración", ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

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

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: "debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de "carga dinámica de la prueba", conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta"²⁷.

9.3.5 Clasificación de las faltas

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

9.3.5.1 Gravísimas

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

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecúen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a

27. Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Steíla Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

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 Para); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su pertenencia étnica, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

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

Con fines de alinear el presente protocolo con las personas encargadas del control disciplinario interno, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria, al aplicar los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, 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” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. "Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera

cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas"⁽¹⁶⁾.

2. “Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reproachable 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 elementó la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”²⁸.

9.4 Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión

A continuación, se describe la ruta de atención con que cuentan los contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.

9.4.1 Ruta de prevención y atención

El pasante, judicante, practicante o personal en comisión, que se considere víctima de algunos de los tipos de violencia o discriminación señalados en el presente protocolo, podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante su la Subdirección de Talento Humano, o, si es contratista, ante la Subdirección de Contratación o supervisor del contrato, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicando la identidad de la persona denunciada y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

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

- Posteriormente, se orientará a la víctima sobre el proceso para colocar la denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación.
- Así mismo, la Subdirección de Talento Humano informará a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar el Ministerio de Educación Nacional. Para el caso específico de violencia sexual, se dará a conocer el derecho que tiene la víctima de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita.

9.4.2 Finalmente, se evaluarán las posibles medidas de protección a la víctima y, posteriormente, implementarlas con el fin de realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad. **Traslado a la autoridad competente.**

En caso de que la queja presentada sea contra un pasante, judicante o practicante, la Subdirección de Talento Humano, remitirá, de forma inmediata, un informe sobre la misma a la respectiva Institución de Educación Superior y, de ser procedente, enviará copia del informe a la entidad competente. El mismo procedimiento se seguirá con las quejas presentadas que involucren personal en comisión, pero se remitirá el caso directamente a la entidad de donde procede la víctima o el presunto agresor.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista la Subdirección de Talento Humano, remitirá, de forma inmediata la información a la entidad competente y, de forma paralela, se activarán las rutas de atención a la víctima.

9.4.3 Medidas administrativas para la no repetición

El MEN adoptará lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

9.4.4 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo

La Subdirección de Contratación, del MEN, incluirá en los contratos de prestación de servicios, en las obligaciones generales, disposiciones para el cumplimiento de lo expuesto en este protocolo. Así mismo, la mencionada subdirección, con la concurrencia de los supervisores contractuales, vigilará la correcta ejecución de las obligaciones relacionadas con el cumplimiento del presente protocolo.

Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

10 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

10.1 Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

11. Control de cambios		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
1	Rige a partir de su publicación en el SIG	Se crea el documento con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial 01 del 08 de marzo de 2023

12. Registro de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	David Leonardo Almanza Sánchez	Nombre	Edgar Saul Vargas Soto	Nombre	Constanza Pardo García
Cargo	Profesional Contratista / STH	Cargo	Subdirector de Desarrollo Organizacional (E)	Cargo	Subdirectora de Talento Humano