

VIOLENCIAS BASADAS EN DISCRIMINACIÓN

MANUAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

Contenido

1. Introducción	4
2. Objeto y alcance	5
3. Principios	5
Respeto por la dignidad humana:	5
Ambiente laboral seguro y saludable:.....	5
Confidencialidad.....	6
Debida diligencia	6
Debido proceso	6
Buena fe:	6
Imparcialidad e idoneidad:.....	7
Dignidad:	7
No revictimización:.....	7
No discriminación:.....	7
Protección a la persona afectada	7
Información y accesibilidad:.....	7
4. Normativa	8
Normatividad internacional	8
Normatividad nacional	8
5. Enfoques	9
Enfoque de derechos humanos.	10
Enfoque de género.....	10
Enfoque interseccional.....	10
Enfoque diferencial.	11
Enfoque de curso de vida.....	11
6. Conceptos	12
Violencia	12
Discriminación	13
7. Derechos de las partes involucradas.....	16
Derechos de las víctimas	16
Derechos del sujeto activo	17

8. Prevención de las violencias basadas en discriminación	17
Sistema de información.....	18
9. Acciones de atención.....	20
Ruta de atención	20
Disposiciones generales para las rutas de atención.....	20
¿Cómo se activa la Ruta de Atención?	23
10. Acción Disciplinaria	28
Deber de denunciar.....	28
Medidas de protección.....	28
Criterios probatorios	29
Integridad de la acción disciplinaria.....	30
Clasificación de las faltas.....	30
Continuidad de la ruta de prevención.....	33
11. Medidas de reparación y no repetición	33
Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.....	¡Error! Marcador no definido.
Presentación de la queja	23
Pasos de la Ruta Atención	24

1. Introducción

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social como entidad del Gobierno Nacional líder del sector de:

Inclusión Social y Reconciliación, responsable de la formulación, coordinación, implementación y evaluación de políticas públicas que contribuyen a la justicia social, económica y ambiental para la construcción de la Paz Total, mediante la atención con enfoque diferencial a la población en situación de pobreza y de vulnerabilidad¹.

Está comprometido con el fortalecimiento de las capacidades institucionales y el desarrollo del talento humano, para lograr la inclusión social, no solo de la población en situación de pobreza y de vulnerabilidad, sino también de sus servidores.

Por tanto, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, desde su enfoque diferencial asume el compromiso de proteger a los miembros de la entidad frente a cualquier tipo de violencia basada en la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, contexto socioeconómico, entre otras, ejerciendo el principio de respeto por la dignidad humana, a través de la promulgación del presente protocolo.

En este documento, se promulgará desde la normativa internacional y nacional, una entidad libre de violencias y discriminaciones, apostándole a espacios de prevención y atención que fomenten la sana convivencia y el bienestar integral.

¹ Misión del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social

2. Objeto y alcance

En el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social el presente manual tiene por objeto establecer lineamientos y procedimientos institucionales con la finalidad de promover un ambiente libre de violencias basadas en discriminaciones de identidad de género, orientación sexual, raza, clase socioeconómica, creencias religiosas, entre otras, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección.

El manual tendrá el alcance de llegar a los servidores públicos como los particulares vinculados, mediante contrato de prestación de servicios, de obra, ocasional, entre otros, así como alumnos, becarios o pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas, desde su estrategia preventiva como en la atención de violencias basadas en discriminación.

3. Principios

El presente manual se enmarca en los siguientes principios:

Respeto por la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente

físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente manual, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

Debida diligencia: Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas 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. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.

Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a 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.

Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participan 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.

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

No revictimización: Las personas encargadas de la implementación del presente manual 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.

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.

Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención 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.

Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

4. Normativa

El desarrollo del presente manual se realiza en correspondencia con diversos referentes normativos y de políticas públicas, que se sintetizan a continuación:

Normatividad internacional

Todos los referentes que se comparten a continuación forman parte del bloque de constitucionalidad del país, por cuanto han sido ratificados mediante leyes por el Estado colombiano:

1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Ratificada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

1979. Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.

1994. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención de Belém do Pará. Ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 2995.

1999. Protocolo facultativo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Ratificado por Colombia mediante la Ley 984 de 2005.

Normatividad nacional

1991. Constitución Política de Colombia. En particular los artículos 13, 43 y 93.

2000. Ley 599 del 24 de julio. Por la cual se expide el Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.

2006. Ley 1010 del 23 de enero. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2008. Ley 1257 del 4 de diciembre. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

2015. Ley 1752 del 3 de junio. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

2019. Ley 1952 del 28 de enero. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario y se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

2020. Decreto 1710 del 19 de diciembre, del Ministerio de Salud y Protección Social. 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.

2021. Ley 2094 del 29 de junio. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

2022. Ley 2209 del 23 de mayo. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.

5. Enfoques

En consonancia con el Decreto 1710 de 2020, el presente protocolo y las obligaciones y acciones que establece se estructuran bajo los siguientes enfoques²:

² Ajustados a partir de lo descrito en el *Modelo de protocolo para la prevención y abordaje integral del acoso sexual y el acoso por razón del sexo y/o del género en el ámbito laboral para entidades públicas nacionales y territoriales – Directiva Presidencia 03 de 2022*, Pag. 9-11

Enfoque de derechos humanos. Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

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.

Enfoque interseccional. Mediante el Mecanismo Articulador se establecerán procesos articulados con autoridades e instancias de coordinación intersectorial frente a la respuesta integrada del Estado para intervenir otras formas de violencia o vulneración de derechos humanos.

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.

Enfoque diferencial. Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-, para incidir en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación. Desde este enfoque las acciones de política pública deben tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.

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.

6. Conceptos

Los conceptos que aborda el presente manual se centran en las violencias y cualquier forma de discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad de género, raza, condición económica, entre otras.

Violencia

Según la Organización Mundial para la Salud es el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo³.

Violencia simbólica: Es una violencia disfrazada que no solo se ejerce por el lenguaje, sino también por los gestos y por las cosas.

La violencia simbólica se transforma en coerción en la medida en que el dominado se adhiere a las posiciones dominantes que inculcan clasificaciones que nos resultan neutrales (alto/bajo, masculino/femenino, blanco/negro, heterosexual/homosexual, rico/pobre, Estado/individuo), las cuales terminan siendo naturalizadas.⁴

Violencia psicológica: Según la ley 1257 de 2008 en el artículo 3 expresa que el daño psicológico es la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

³ Prevención de la violencia disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

⁴ VIOLENCIA SIMBÓLICA: REVISIÓN DE LOS ESTUDIOS QUE ACUÑAN EL CONCEPTO EN AMÉRICA LATINA disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2500-86922020000200045#fn3

Violencia física: La ley 1257 de 2008 en el artículo 3 manifiesta que el daño o sufrimiento físico es el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Violencia o daño patrimonial: Es entendida como la 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, desde el artículo 3 de la ley 1257.

Violencia económica: Desde 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.

Violencias basadas en género: Según ONU Mujer la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.⁵

Discriminación

Es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales (Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019).⁶

⁵ Onu Mujer. (2023) Tipos de violencia (internet) Bogotá. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

⁶ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2019). Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones efectivas, responsables e inclusivas a todos los niveles. (internet). Bogotá Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Metadata_SP.pdf

Discriminación racial y/o étnica: Según la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, es la distinción, exclusión, restricción basada la raza, color, linaje, origen nacional o étnico, que busque anular o menoscabar el reconocimiento y/o ejercicio de igualdad en derechos humanos y libertades fundamentales (2005).⁷

Xenofobia: Es el miedo y rechazo al extranjero, basados en prejuicios históricos, religiosos, culturales y nacionales que llevan al xenófobo a justificar la segregación practicada (Rangel, 2020).⁸

Clasismo: es la expresión de un grupo social con una supuesta superioridad moral, cultural, y de privilegios socioeconómicos heredados o ganados sobre otros grupos, que se expresa en sus comportamientos, actitudes, relaciones y creencias.⁹

Discriminación basada en género y orientación sexual: Son las practicas, distinciones y comportamientos de exclusión y discriminación basados en estereotipos sobre los roles de género y orientación sexual, que promueven la desigualdad en derechos y dignidad humana.

Homofobia: Es una forma de discriminación, rechazo y hostilidad dirigida a personas con orientación sexual diversa a la heterosexual.¹⁰

Transfobia: Forma de violencia, discriminación, rechazo e intolerancia a personas que están transitando en su identidad de género.

Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como la conducta, actitud o trato de que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o perjuicios sociales o

⁷ ¿Qué es la discriminación racial?

Disponible en: https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Publicaciones/Prevencion-del-delito-y-justicia-penal/UNODC-UNAM-CONAPRED-COPRED_-_Discriminacion_racial.pdf

⁸ Protección social y migración. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45244/1/S1901183_es.pdf

⁹ Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación y Violencias de género, en la Pontificia Universidad Javeriana - PROTOCOLO PAAOS. Disponible en: <https://www.javeriana.edu.co/recursosdb/813229/7872794/Protocolo-PAAOS-Acuerdo-N-733.pdf>

¹⁰ Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Disponible en: <https://www.icbf.gov.co/que-es-la-homofobia>

personales, y que trae como resultado la violencia de sus derechos fundamentales¹¹.

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto de discriminación 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, raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros¹².

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 134A 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.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia 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.

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa

7. Derechos de las partes involucradas

Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las violencias basadas discriminaciones tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad.

Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este manual;

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;

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;

El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;

Derecho a recibir orientación permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;

Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;

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;

Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;

Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

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.

8. Prevención de las violencias basadas en discriminación

Prosperidad Social desde su misión busca liderar los procesos de inclusión social y reconciliación, rechazando al interior de la Entidad. Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso, hostigamiento o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objeto es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

Para ello, la entidad, en el marco de sus acciones formativas y disponibilidad de recursos, deberá desarrollar con un mínimo de tres (3) jornadas, campañas de sensibilización, capacitaciones, talleres, entre otras actividades al año, ejecutando por lo menos una (1) en cada semestre; estas

estarán dirigidas a todas las personas que laboran en la entidad, sin tener en cuenta el tipo de vinculación o contratación.

Teniendo en cuenta la directiva presidencial N°1 del 8 de marzo de 2023, los espacios de prevención buscarán:

- Identificar e interiorizar los enfoques de derechos humanos, género, interseccional, diferencial y de curso de vida, principios y conceptos sobre la violencia y la discriminación;
- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas, disciplinarias y judiciales a lugar, que se relacionen con las violencias basadas en discriminación en el contexto laboral;
- Identificación de las conductas constitutivas de violencia y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
- 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 central y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal que recepciona o atienden casos de violencias basadas en discriminaciones, para que conozcan e implementen los enfoques del manual, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;

Sistema de información

La entidad, establecerá un mecanismo de información confidencial para recopilar las quejas de violencias basadas en discriminaciones 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, realizarán a través de los canales como: correo electrónico, línea telefónica o presencial.

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 manual y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

El GIT de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, liderará la realización de la evaluación de las acciones de atención. Esta evaluación se llevará a cabo junto al GIT de Instrucción Control Interno Disciplinario de la Secretaría General, la Oficina Asesora Jurídica, un asesor designado por Dirección General, que no tenga injerencias en los procesos disciplinarios, y un representante de cada una de las subdirecciones generales.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo como insumo principal, pero sin limitarse a este, encuestas con las personas sujetas al presente manual para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento e identificar oportunidades de mejora.

En todo caso, la Subdirección de Talento Humano, conforme a su criterio, podrá invitar a otras áreas a participar en el proceso de evaluación y convocar la realización de mesas técnicas para abordar la temática.

9. Acciones de atención

Ruta de atención

Las acciones de atención a las denuncias de violencias basadas en la discriminación que se presenten al interior de Prosperidad Social se enmarcarán en la Ruta de Atención, que tiene como objetivos lo de proteger a las presuntas víctimas de conductas que se tipifiquen como discriminatorias. Dicha Ruta es el proceso definido para recibir, conocer, acompañar y gestionar, de forma adecuada y oportuna, las denuncias que realicen las presuntas víctimas o cualquier otra persona que tenga relación con Prosperidad Social y conozcan o sean testigos de los hechos y cumplan el deber legal de denunciar (ver numeral 8.1). Esta ruta tiene como principales ejes: la orientación psicosocial y jurídica; la definición de las actuaciones administrativas correspondientes para prevenir situaciones de revictimización y privilegiar la seguridad e integridad de la presunta víctima; y el inicio de actuación disciplinaria.

Disposiciones generales para las rutas de atención

El presente manual contará con las siguientes rutas de atención:

- *La ruta de atención externas a la entidad:*

La entidad 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 manual.

- *La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes:*

Traslado a la autoridad competente:

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

Medidas administrativas para la no repetición:

Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el manual:

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. 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.

- *La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos:*

Órgano competente de Control Interno Disciplinario:

Sin perjuicio del poder preferente y de las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia basadas en discriminaciones por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica 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).

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este manual.

Las entidades, en el marco de sus capacidades y recursos procurarán que en el equipo del GIT Control Interno Disciplinario trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este manual.

Rutas en las Direcciones Regionales:

En los casos de las Direcciones Regionales, estas deberán poner en conocimiento las quejas al GIT de Control Interno Disciplinario del nivel Central. Si existe demora injustificada o de que no se sigan los lineamientos de este Protocolo, el GIT de Control Interno Disciplinario del nivel central podrá asumir el conocimiento de la queja en cuestión. Y se informará a la Procuraduría General de la Nación para que realice las investigaciones pertinentes.

Reglas de procedimiento:

El trámite de las quejas por violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal¹³, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en géneros y discriminación.

¹³ Regla reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

¿Cómo se activa la Ruta de Atención?

La persona que se considere afectada por conductas que puedan constituir alguna forma de violencia basada en discriminación, podrá presentar su denuncia y activar así la ruta de atención al registrar la información mediante el mecanismo de recopilación de quejas o de forma verbal ante el GIT de Instrucción Control Interno Disciplinario o a través de los diferentes canales de atención dispuestos.

Todas las denuncias serán atendidas en el lapso de los tres (3) días hábiles siguientes, por un equipo interdisciplinario compuesto por servidores de la Subdirección de Talento Humano, Secretaría General y la Oficina Asesora Jurídica. Este equipo de atención será evaluado por el GIT de Administración del Talento Humano, con el fin de determinar los perfiles y la neutralidad ante los procesos y capacitados por el GIT de Desarrollo en lo referente a esta temática y cómo ejecutar la ruta de atención evitando la revictimización.

No obstante, se evaluarán y capacitarán servidores de otras áreas que podrán ser convocados en caso de que la queja implique a servidores del alguna de las áreas que, por lo general, conformarán el equipo de atención.

Las quejas que sean presentadas por un tercero y en las cuales no se identifique de manera explícita una presunta víctima deberán tomarse como insumo para iniciar un proceso de indagación e investigación con la finalidad de identificarla e iniciar la ruta de atención. En caso de que, a pesar de la indagación adelantada no se identifique a la presunta víctima no se activará la Ruta de Atención, no obstante, se analizará la información para impulsar medidas preventivas.

Presentación de la queja

Para la activación de la Ruta de Atención, la queja presentada debe incluir lo siguiente:

- Nombre de la presunta víctima, y si se requiere para su identificación, área y cargo.
- Nombre y cargo del denunciante en caso de que la denuncia sea realizada por otra persona.

- Descripción de las conductas que pueden tipificar alguna forma de violencia basada en la discriminación, detallando con claridad las circunstancias de tiempo, recurrencia, modo y lugar de los hechos.
- De ser posible, acompañar la queja con los elementos probatorios, si los mismo existieran.
- Otros que se consideren pertinentes.

Las quejas recibidas se transcribirán al formato elaborado por la entidad para dicho proceso.

Recepción de la queja:

El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante el GIT Control Interno Disciplinario.

Pasos de la Ruta Atención

Con la presentación de la queja y la activación de la Ruta de Atención se ejecutarán los siguientes pasos:

- 1- Recepción de la queja.
- 2- Transcripción en el formato asignado por la entidad.
- 3- Citación de la presunta víctima por medio presencial o virtual, por parte del GIT de Instrucción Control Interno Disciplinario a la primera atención en el cual se abordarán las siguientes temáticas:
 - a. Comunicación del objetivo del espacio y de los derechos que tiene como presunta víctima.
 - b. Validación, rectificación y/o complemento de la información que se registró en la queja. Solo si se considera necesario para adelantar los trámites pertinentes, se le pedirá a la presunta víctima ampliar la información entregada mediante la queja.

- c. El representante de la Oficina Asesora Jurídica le informará los mecanismos y entes judiciales a los cuales debe acudir para acceder a la justicia y reparación.
- d. El representante de la Subdirección de Talento Humano, le ofrecerá orientación psicológica con un profesional especializado en atención en crisis y/o manejo de casos de violencia o acoso.
- e. Se le indicará los recursos internos y/o externos con los que cuenta para obtener acompañamiento psicológico.
- f. Se indagará si solicita que la entidad tome medidas temporales de protección como traslado de área o lugar de trabajo, trabajo en casa, cambio temporal de las labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la denuncia resuelva la queja.

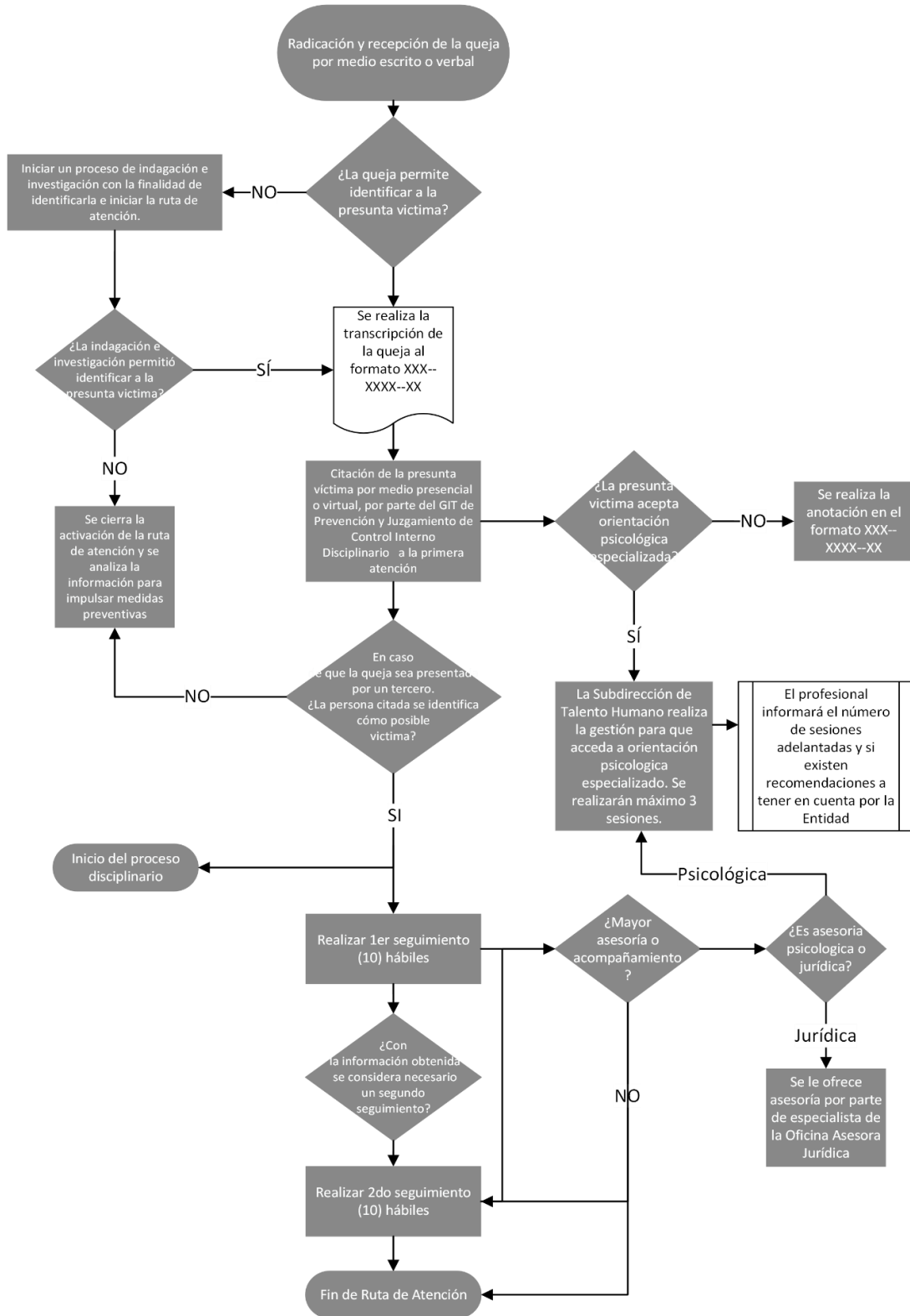
Notas: *Con la finalidad de garantizar los derechos de la presunta víctima, y si ella lo requiere, los espacios de encuentro durante la Ruta de Atención se podrán realizar por fuera del horario laboral entre las 7:00 am a 6:00 pm únicamente en días hábiles.*

Las quejas que sean presentadas por un tercero y, con el cumplimiento de los requerimientos, active la Ruta de Atención, se cerrarán después de la primera atención si la presunta víctima niegue la ocurrencia de los hechos o la tergiversación de los mismo. Se analizarán la información y eventualmente se tendrá en cuenta para las acciones preventivas.

- 4- Si la persona accedió, se llevará a cabo los espacios de orientación psicológica con el profesional especializado, siendo un máximo de tres (3) sesiones.
- 5- Posterior al primer espacio, se realizarán dos (2) seguimientos a la presunta víctima, con un espacio diez (10) días hábiles entre cada uno. En el primer seguimiento se indagará sobre:
 - a. Si requiere orientación psicológica y ha acudido a los recursos internos y/o externos que le fueron recomendados en la primera sesión.

- b. Si realizó la denuncia ante los correspondientes entes judiciales. En caso negativo se profundizará sobre las situaciones que no le han permitido adelantar la denuncia y si requiere mayor asesoría jurídica.
 - c. En dado caso, validar si las medidas de protección fueron efectivas y si se requieren mantener.
 - d. Finalmente, si desea que se le realice un nuevo seguimiento.
- 6- El otro seguimiento estará sujeto al deseo de la presunta víctima y se abordará lo pertinente conforme a la información del seguimiento anterior.
- 7- Al mismo tiempo se adelantará el proceso disciplinario pertinente, aplicando los procedimientos internos definidos.

Notas: *Conforme a que las violencias basadas en discriminación constituyen un delito, la entidad remitirá a la Fiscalía General de la Nación, la información respectiva para que de acuerdo con su competencia adelanten las acciones correspondientes.*



10. Acción Disciplinaria

Deber de denunciar

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, es importante señalar que:

- a) 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.
- b) 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 identifiquen situaciones de violencias basadas en 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.

Medidas de protección

La entidad podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima; e implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- Dar orientación jurídica y asistencia técnica legal a las víctimas;
- 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;
- 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 basadas en género o discriminación.

Criterios probatorios

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 ejecuta¹⁴.

Integridad 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 basada en discriminaciones.

Clasificación de las faltas

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia basadas en discriminaciones 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.

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

- Todas las conductas de violencia 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,

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-741 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.

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.

- 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.
- 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).
- Realizar, promover, o instigar a otro servidor público 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:

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, 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, 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:

- 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 vidas¹⁵.
- 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

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Continuidad de la ruta de prevención

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

11. 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.