



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

Y BASADAS : : : :
EN GÉNERO : : : :

ARN
2023

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE
PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS
MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO**

BOGOTÁ D.C. NOVIEMBRE DE 2023

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES:	4
3.1. CONCEPTOS RELACIONADOS CON SEXO, ORIENTACIONES SEXUALES, IDENTIDADES Y/O EXPRESIONES DE GÉNERO	4
3.2. CONCEPTOS RELACIONADOS CON DISCRIMINACIONES ASOCIADAS AL GÉNERO:	8
3.3. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ENFOQUE DE GÉNERO.....	8
3.4. CATEGORIAS RELACIONADAS CON VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES EN RAZÓN DEL SEXO Y/O GÉNERO	11
4. CONSIDERACIONES GENERALES:	16
5. CONTENIDO Y DESARROLLO.....	17
5.1. TIPOS DE VIOLENCIAS Y SUS CONSECUENCIAS:.....	18
5.2. COMPORTAMIENTOS QUE SE CONSIDERAN VIOLENCIAS EN EL MARCO DEL PRESENTE DOCUMENTO.	19
5.3. ENFOQUES DIFERENCIALES - PRINCIPIOS	20
5.4. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	24
5.5. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL	25
5.6. MEDIDAS DE PROTECCION.	26
5.7. RUTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS	27
5.8. COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN.....	42
5.9. SISTEMA DE INFORMACIÓN.	43

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos institucionales para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de racialización, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer por parte de empleados/as públicos/as, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por causa de racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación, en el ámbito laboral y en las relaciones contractuales.
- Establecer los elementos para la implementación de las rutas de prevención, atención y protección de acuerdo con el objetivo del presente documento.
- Establecer los lineamientos para la implementación de las rutas para el acompañamiento en la atención integral y la garantía de los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, racialización, pertenencia étnica en el ámbito laboral y en las relaciones contractuales.
- Aportar en la transformación de la cultura institucional de la entidad, en cuanto al compromiso de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por causa de racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación en el ámbito laboral y en las relaciones contractuales.
- Fomentar entre las personas que laboran en la ARN una actitud de respeto y garantía de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por causa de la racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- f. Dar a conocer a través de acciones concretas de comunicación la estrategia de prevención, activación, implementación y seguimiento a las rutas de atención, frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por causa de la racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la Agencia.
- g. Promover acciones que reduzcan el impacto de las situaciones de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por causa de la racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación sobre las víctimas.
- h. Generar procesos, y acciones orientadas a prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por causa de la racialización, etnia, sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación sobre las víctimas, a través de ejercicios de sensibilización y formación, haciendo uso de metodologías pedagógicas.

2. ALCANCE

El presente documento aplica para todos los empleados/as públicos/as, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad, cuando en el ejercicio de sus funciones y labores, en todos los grupos territoriales y sedes, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

3. DEFINICIONES:

3.1. CONCEPTOS RELACIONADOS CON SEXO, ORIENTACIONES SEXUALES, IDENTIDADES Y/O EXPRESIONES DE GÉNERO

SEXO: una referencia sencilla, pero no única, tiene que ver con la comprensión del sexo como una condición biológica; en ese sentido, por lo menos, el sexo lo componen tres configuraciones: la cromosómica, la genital y la gonadal. Sin embargo, esta condición no se suscribe de manera exclusiva a dos sexos, macho-hembra. Esta categoría es de utilidad para comprender las realidades de las personas intersexuales cuya constitución biológica sobrepasa los límites tradicionales sobre la idea del sexo.

INTERSEXUAL: persona cuyo cuerpo sexuado –la composición cromosómica, las configuraciones y las localizaciones particulares de las gónadas y de los genitales– varía o no responde, desde el nacimiento, a la disposición social de que

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

solo hay dos formas del cuerpo –hembra y macho–, que excluye las variaciones biológicas.

ORIENTACIÓN SEXUAL: Es la atracción física, emocional, erótica y afectiva que sentimos hacia otra persona, ya sea de nuestro mismo sexo o del sexo contrario. (lesbiana; gay; bisexual; pansexual). Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas, sean personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de tener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Principios de Yogyakarta, 2007). En este sentido, se habla de personas heterosexuales, mujeres lesbianas, hombres gais y personas bisexuales.

HETEROSEXUAL: persona cuya orientación sexual la lleva hacia aquellas de sexo o género diferente al propio. Así, una mujer heterosexual desarrolla atracción emocional, afectiva y sexual hacia hombres y un hombre es heterosexual si lo hace hacia mujeres. Homosexual: término general que cobija a cualquier persona que sienta atracción sexual, afectiva y emocional hacia aquellas de su mismo sexo o género. Cuando un hombre es homosexual suele ser llamado «gay» y cuando una mujer es homosexual se conoce como «lesbiana»

BISEXUAL: persona que puede sentirse atraída sexual, afectiva o emocionalmente tanto por hombres como por mujeres

GAY: anglicismo adoptado para referirse a un hombre que siente atracción sexual, afectiva y emocional hacia otros hombres.

LESBIANA: persona que se reconoce como mujer, cuya atracción sexual, afectiva y emocional se dirige hacia otras mujeres. Ser lesbiana, para algunas de ellas, va más allá de una orientación sexual, pues constituye una posición política desde la cual se busca mostrar el cuestionamiento a la heterosexualidad obligatoria que se les ha impuesto a las mujeres. En este sentido, cabe aclarar que algunas lesbianas no se reconocen como mujeres, al considerar que la heterosexualidad es obligatoria para las mujeres y, al no cumplirla, se distancian del ser mujer.

LGBTIQ+: sigla que se utiliza para nombrar a lesbianas, gais, personas bisexuales, trans, intersexuales, queer y quienes tienen prácticas eróticas y afectivas, orientaciones sexuales, construcciones y expresiones de género fuera de lo socialmente estimado como adecuado, las cuales se representan con el signo +. Esta categoría es histórica y está en constante desarrollo y debate¹¹²⁴.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

GÉNERO: El género hace referencia a una categoría relacional que evidencia la construcción social, cultural e histórica de lo denominado como femenino y masculino, y los roles que se le asignan, a hombres y mujeres, en la sociedad.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. En ese sentido, se reconoce que las personas pueden tener una identidad de género que se corresponde con el sexo asignado al nacer (se categorizarían como personas cisgénero) o que construyen una identidad de género de manera no correspondiente al sexo que se les asignó al nacer (personas transgénero).

EXPRESIÓN DE GÉNERO: es el nombre que se le da a la manera en que las personas manifiestan su identidad. Esta manifestación no solo se refiere a cómo se siente una persona frente al género, sino también cómo es leída con respecto a los roles referidos a lo masculino y femenino. Es la forma en que nos mostramos ante el mundo mediante el nombre, modo de vestir, forma de hablar, gestos, comportamientos e interacciones sociales.

PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES O

EXPRESIONES DE GÉNERO NO NORMATIVAS: es un término que engloba a todas las personas cuyas orientaciones sexuales e identidades de género van más allá de los estándares o patrones socialmente reconocidos como correctos o deseables, es decir, por fuera de la heteronormatividad y de la cisheteronormatividad. Puede ser sinónimo de «personas LGBTIQ+»

PERSONA NO BINARIA: persona cuya identidad de género no se ubica en los dos géneros tradicionales –hombre o mujer–, por lo que puede identificarse con un tercer género, fluir entre dos o más géneros o no quiera ser categorizada dentro de ninguno de ellos.

PERSONA CISGÉNERO: el prefijo cis- significa «igual». Entonces, se refiere a quienes identifican su género con el sexo asignado al nacer. Una mujer cisgénero es aquella que, por haber nacido con vagina, desde su nacimiento es reconocida por los demás y por sí misma como mujer. Ser cisgénero no define la orientación sexual, es decir, un hombre cisgénero puede ser homosexual o heterosexual.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

PERSONA TRANSGÉNERO: proviene del prefijo trans-, que significa «al otro lado de». Así, las personas trans o transgénero son aquellas que no identifican su género en línea con el sexo asignado al nacer. Una mujer transgénero es una persona que, por haber nacido con pene, fue reconocida como hombre por quienes la rodean, pero se ha identificado como mujer; un hombre transgénero es aquel que, aunque nació con vagina y fue reconocido como mujer en el momento de su nacimiento, se identifica como hombre. En otras palabras, trans o transgénero es una categoría que recoge a quien tiene una identidad de género que no atiende a los estereotipos correspondientes al sexo asignado al nacer. No obstante, ello no define la orientación sexual, pues un hombre transgénero puede ser homosexual y sentirse atraído por otros hombres o ser heterosexual y sentirse atraído por mujeres.

QUEER: es la persona que rechaza encasillarse dentro de identidades o definiciones basadas en sus prácticas sexuales o de género y, por el contrario, se reivindica desde la multiplicidad de posibilidades dinámicas y transgresoras de los órdenes del género y de la sexualidad. De ahí que no se identifique como hombre, mujer, transgénero, gay, lesbiana o bisexual, sino que vive de forma fluida.

ROLES DE GÉNERO: son comportamientos, tareas y funciones que una persona debe desempeñar según su sexo, y que, por estar contruidos social y culturalmente pueden cambiar.

HETERONORMATIVIDAD: es el sistema de poder social que reproduce como correctas, deseables y obligatorias las relaciones heterosexuales, es decir, entre personas de distintos sexos o géneros. Así, se espera que las mujeres entablen relaciones afectivas y sexuales únicamente con hombres y viceversa, lo que a su vez debería conllevar a la reproducción

CISNORMATIVIDAD: conjunto de disposiciones y expectativas sociales y políticas que indican como deseable y correcto que las personas construyan su género a partir del sexo asignado al nacer y cumplan con todos los estereotipos y roles sociales correspondientes a este. Por ejemplo, las personas que nacieron con vagina deberían reconocerse como mujeres y adoptar comportamientos, vestimentas y roles socialmente relacionados con ellas y con la feminidad; por su parte, quienes nacieron con pene deberían reconocerse como hombres y actuar como tales, según lo socialmente aceptado para la masculinidad. Este concepto está ligado al de heteronormatividad, pues una de las expectativas sociales es que, además de cisgénero, las personas sean heterosexuales

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

3.2. CONCEPTOS RELACIONADOS CON DISCRIMINACIONES ASOCIADAS AL GÉNERO:

ANDROCENTRISMO: La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo, desde la perspectiva privilegiada del varón. Corresponde a una perspectiva masculina del mundo centrada en la experiencia masculina que obvia e invisibilizan el punto de vista femenino.

DISCRIMINACIÓN SOCIAL: La discriminación social se produce cuando una persona es tratada de manera desigual o inferior por sus distintas condiciones sociales como, por ejemplo, por pertenecer a una clase social diferente o por discriminación religiosa, que es cuando una persona es marginada por tener una religión diferente.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Se entiende por discriminación laboral cuando es el sexo el elemento que motiva a un trato o a condiciones laborales menos favorables para una persona frente a otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Hace referencia al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según los contextos sociales y las épocas históricas.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: A partir de las expectativas de comportamiento marcadas en los roles, las personas crean estereotipos de género, se refieren a las creencias y atribuciones sociales sobre cómo debe comportarse cada género. El estereotipo de género logra convertirse en un hecho social tan fuerte que llega a creerse que es algo natural.

3.3. CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL ENFOQUE DE GÉNERO

ENFOQUE DE GÉNERO: Es una herramienta de análisis que estudia la forma en que las características socioculturales asignadas a las personas a partir del sexo convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La perspectiva de género es sinónimo de enfoque de género, visión de género, mirada de género y contiene también el análisis de género.

FEMINISMOS: El feminismo es un conjunto de corrientes de pensamientos, ideologías, teorías sociales y prácticas políticas que analizan, cuestionan y critican las relaciones de poder construidas en el marco del sistema patriarcal. Adicionalmente, busca cambiar la situación de subordinación de las mujeres.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

PERSPECTIVA FEMINISTA: La perspectiva feminista busca reconocer la necesidad de transformar las estructuras sociales y culturales que provocan y afianzan desigualdades injustas para las mujeres, las niñas y las personas LGBTI y que se han traducido en discriminaciones y violaciones a sus derechos humanos fundamentales. La perspectiva feminista permite que el enfoque de género transversal se nutra del camino allanado por este movimiento y reconozca los aportes de la teoría crítica que ha promovido transformaciones en beneficio de las mujeres a lo largo de la historia.

IGUALDAD DE GÉNERO: Se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.

EQUIDAD DE GÉNERO: Se refiere a medidas de justicia social que pueden ser adoptadas o no por los Estados. Es la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres. La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

ENFOQUE ÉTNICO-RACIAL: reconoce que las «doctrinas, políticas y prácticas basadas en la superioridad de determinados pueblos o individuos o que la propugnan aduciendo causas de origen nacional o diferencias raciales, religiosas, étnicas o culturales son racistas, científicamente falsas, jurídicamente inválidas, moralmente condenables. Este enfoque permite analizar las estrategias y las condiciones que reproducen y perpetúan la subordinación y la discriminación de los grupos étnico-raciales históricamente excluidos.

ENFOQUE DE GÉNERO ÉTNICO-RACIAL: El enfoque de género étnico-racial es entendido como una herramienta a través de la cual se busca aportar al reconocimiento de las afectaciones históricas y diferenciadas hacia mujeres y personas LGBTI que son indígenas, negras afrodescendientes, raizales, palenqueras y rrom. Entre otros asuntos, a partir de este enfoque y en articulación con la salvaguarda de género, mujer, familia y generación.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

ENFOQUE ANTIRRACISTA: son los fundamentos, los métodos y la posición crítica que expone, analiza y actúa para transformar la ideología, los patrones, el discurso y las acciones que justifican y perpetúan relaciones de poder que distinguen entre seres racializados superiores e inferiores. El enfoque antirracista exige comprender los contextos que van redefiniendo el racismo respecto a las relaciones de poder que sostienen la desigualdad, la discriminación, la exclusión y la negación de unos seres, por lo que debe asociarse con la discriminación y la opresión en todas sus formas.

ENFOQUE MUJER, FAMILIA Y GENERACIÓN: reconoce el respeto y el acatamiento de los derechos individuales y colectivos ancestrales de las mujeres, jóvenes, niñas y personas LGBTIQ+ de los pueblos y las comunidades étnicas de áreas urbanas y rurales, en observancia del principio de igualdad, paridad, dualidad y complementariedad. Su propósito fundamental es superar las actitudes patriarcales y los estereotipos de género y raciales que refuerzan y promueven la discriminación, la exclusión y las condiciones de inequidad. Tener en cuenta esta salvaguarda facilita esclarecer, de manera diferenciada, los efectos sobre los cuerpos de las mujeres étnicas y su relación con los significados propios alrededor de la mujer y su función social; además, contribuye a reconocer otros saberes o prácticas ancestrales de los pueblos y a significar el territorio y los lazos familiares extensos, desde principios como la ley de origen, la hermandad, lo colectivo, la dualidad, la armonía, el equilibrio y la complementariedad.

PERSPECTIVA INTERSECCIONAL: esto implica observar y reconocer lo que existe en común entre diferentes identidades y estructuras tanto al interior como al exterior de los diferentes grupos sociales. La mirada interseccional tiene por lo menos cuatro ópticas de abordaje: 1) estructural, 2) identitaria, 3) intercategorial y 4) intracategorial. Para la comprensión de la interseccionalidad estructural, se parte de reconocer que las identidades están atravesadas o asentadas en estructuras socioculturales que se entrelazan entre sí y que construyen —en ocasiones— un panorama desigual (Crenshaw, 1993). Estas relaciones existen en un tiempo y un espacio determinado, pero van construyendo estructuras que se asumen como parte intrínseca de la sociedad, siendo los pilares sobre los que se edifican las vivencias cotidianas y el marco en el que transcurren las violencias basadas en género, lo cual se agudiza aún más en el conflicto armado. La interseccionalidad estructural busca analizar las maneras en las que los diversos arreglos de poder se interrelacionan, generando desigualdad y creando posiciones complejas de subordinación y privilegio que deben ser entendidas para poder ser transformadas (Brah, 2011). Con relación a la comprensión de la interseccionalidad identitaria, se parte de una

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

3.4. CATEGORIAS RELACIONADAS CON VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES EN RAZÓN DEL SEXO Y/O GÉNERO

ACOSO LABORAL EN RAZÓN DEL 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”.

ACOSO SEXUAL: De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo -OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres".

Según Lya Yaneth Fuentes, el acoso sexual “una forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional. Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos” (2019^a)

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la normatividad vigente, estableció como delito en los siguientes términos: "El 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años". La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

DISCRIMINACIÓN: De acuerdo con la normatividad vigente, se introdujo en Colombia los siguientes términos: "A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por causa de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Actos de discriminación

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

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

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

Conductas asociadas a discriminación en el ámbito laboral:

- Hacer descalificaciones públicas, humillantes y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género, raciales y capacitistas.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de género, orientación sexual, identidad de género, racialización o discapacidad.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- c. Deliberadamente impedir el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a las personas debido a su género, orientación sexual, identidad de género, racialización o discapacidad.
- d. Denegar a causa del género, orientación sexual, identidad de género, racialización o discapacidad los permisos o licencias a las que tiene derecho la persona trabajadora.
- e. Aislar e incomunicar a la persona en el ámbito laboral debido a su género, orientación sexual, identidad de género, racialización o discapacidad.
- f. Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo basado en estereotipos de género, racialización o capacitistas.
- g. Agredir físicamente a una persona por causa su género, orientación de sexo, identidad de género, racialización o discapacidad.
- h. Restringir o tomar decisiones restrictivas respecto el acceso al empleo o a su continuidad en el mismo de una persona basado en estereotipos de género, racialización o capacitistas.
- i. El trato notoriamente discriminatorio a alguien debido a su género, orientación sexual, identidad de género, racialización o discapacidad.
- j. Cualquier otra acción que afecte la dignidad, la integridad y la igualdad de las personas amparadas por este documento, así como el pleno ejercicio de sus derechos.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Ley 051 de 1981, Artículo 1).

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO. Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Principios de Yogyakarta).

DISCRIMINACIÓN RACIAL. Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Ley 22 de 1981, Artículo 1).

DISCRIMINACIÓN COMO ACOSO LABORAL. Todo trato diferenciado por razones de racialización, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”

Parágrafo. 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 o de convencionalidad.

MACHISMO: El machismo incluye una serie de comportamientos estereotipados de supremacía masculina, de dominio y control, las manifestaciones son diversas y tienen impactos diferenciados.

MANDATOS DE GÉNERO: Los mandatos de género son un sistema de creencias culturales socialmente aceptadas, que se normalizan y se asumen de manera universal determinando las maneras en la que la sociedad representa y entiende, lo femenino y lo masculino.

MISOGINIA: se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio hacia la mujer y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se manifiesta en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de ser mujeres.

PATRIARCADO: Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se les confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras, por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

SEXISMO: Son actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las personas y que se hace sobre la base de la diferenciación sexual.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO (VBG): La VBG es una noción que busca hacer explícito que el desequilibrio de poder en las relaciones entre los géneros produce discriminación, violencia y violaciones de derechos humanos y libertades fundamentales. Al hacerlo se explica por qué al analizar quiénes son las principales víctimas de este tipo de violencia, éstas resultan ser mayoritariamente mujeres y niñas.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: entendida como una expresión de la violencia basada en género, en la que se reconoce el impacto particular de la estructura social patriarcal sobre las niñas y las mujeres, así como la exacerbación de las violencias contra ellas en el marco y con ocasión del conflicto armado.

VIOLENCIAS SEXUALES: Estos actos pueden realizarse con la intención de intimidar, degradar, humillar, discriminar, castigar, controlar o destruir a una persona; aleccionar a las comunidades; controlar el cuerpo de las mujeres o de las personas LGBTI; castigar de manera directa o a través de redes familiares, promover formas particulares de ejercer la sexualidad y sancionar aquellas identidades y prácticas que transgreden el orden establecido. La violencia sexual puede tener diferentes modalidades y estas pueden ser realizadas de manera indistinta contra mujeres y hombres, con excepción del embarazo y el aborto, que son propias de las condiciones biológicas de las mujeres.

VIOLENCIAS POR PREJUICIO: Son las agresiones que atenten contra la vida y la dignidad de las personas justificadas por las percepciones negativas que la sociedad ha establecido en relación con una característica de una persona. Este tipo de violencia se da con la intención de advertir, dominar, castigar o eliminar lo que se percibe que no es normal. Esta ha sido usada en la última década como categoría de análisis de las violencias ejercidas contra lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales sin dejar de considerarlas como violencias basadas en género. Esta ha sido instalada en el debate colectivo por el movimiento social LGBTI y sus organizaciones con miras a evidenciar las diferentes violencias de las que son víctimas estas personas, entendiendo que dichas violencias se encuentran también asociadas a la idea de normalización, y están enmarcadas en una estructura social en los cuales existen mecanismos de control sobre sexualidades que no son heterosexuales ni cisgénero; a su vez que el uso de estas violencias tiene una intención clara de eliminación.

CONTINUUM DE VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO: este se refiere a la ocurrencia de Violencias Basadas en Género antes, durante y después del conflicto armado, tanto en escenarios de guerra, como en escenarios de paz.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Pone de presente una prolongación en el tiempo y en la vida de las mujeres y las personas LGBTI de estas violencias, que unen la vida familiar, doméstica, comunitaria y las situaciones concretas en el marco del conflicto armado. El concepto es interpretado en el marco de aquellas condiciones que han posibilitado la ocurrencia de violencias y afectaciones sobre las personas por el hecho de ser mujeres o por su orientación sexual e identidad de género. Con ello se reconoce que estos hechos no se encuentran separados o jerarquizados con relación a aquellos acontecimientos de violencia que provienen de las comunidades en las que viven las personas.

RACISMO: estructura histórica de poder que ordena las relaciones sociales, culturales y económicas sobre principios de superioridad e inferioridad, de acuerdo con valoraciones raciales. Esta postura se ha justificado con discursos científicos que han establecido la superioridad del blanco y la inferioridad de los «menores indígenas» y «los salvajes negros». El racismo también está presente en prácticas y políticas y ha sido fundamental para la acumulación económica, lo que ha provocado desigualdad.

TECHOS DE CRISTAL: El término “techo de cristal” es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles (“de cristal”) a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo, en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el “techo” invisible). Esas barreras impiden que mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.

4. CONSIDERACIONES GENERALES:

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización, de conformidad con la normativa nacional para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de violencias contra las mujeres y los lineamientos del Gobierno Nacional y su Plan de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, define el presente documento, orientado al desarrollo de acciones de cero tolerancia a las violencias basadas en género y discriminación en causa de la etnia o la racialización y la creación y consolidación de espacios seguros con la activación de las respectivas rutas de atención y sanción de todas las formas de violencias en causa del género, desde un enfoque interseccional y no discriminación; así como la revisión del funcionamiento de las mismas a través de la creación del comité de seguimiento a cada uno de los casos que sean activados por medio de esta ruta institucional. Este documento se enmarca en las reglas constitucionales que prohíben la discriminación por cualquier causa, y propende, de esta manera,

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

por la superación de las causas estructurales de estas violencias, partiendo de reconocer y exigir el compromiso de las instituciones, la sociedad y el Estado para desnaturalizar y deslegitimar cualquier acto de discriminación en causa del sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género o en causa de la racialización. Este documento y sus acciones deben ser de conocimiento pleno de las personas que hacen parte de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y de las partes interesadas que tienen relación con la Entidad para el cumplimiento de su misionalidad.

Adicionalmente, es fruto del trabajo coordinado y conjunto de diferentes áreas de la Entidad y en pro de la democratización con la colaboración de las organizaciones sindicales Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras por la Paz – SINTRAPAZ y Asociación Nacional de Servidores Públicos de Colombia - SPC, tal como quedó establecido en el artículo 26, de los Acuerdos Sindicales firmados entre los dos sindicatos y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN, el 20 de junio de 2023, relacionado con la prevención de violencias basadas en género y el acoso sexual en el entorno laboral.

5. CONTENIDO Y DESARROLLO

El presente documento aplica para todos los servidores/as públicos/as, (Directivos/as, personal de libre nombramiento y remoción, asesores/as, empleados/as públicos/as, personal en provisionalidad) contratistas, personal tercerizado, así como alumnos/as, becarios/as o pasantes, voluntarios/as que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas o grupos de interés en sus funciones y labores, la ciudadanía que recibe servicios o atención directa de la ARN que realicen 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 trabajo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales; o sin serlo se involucre a personas objeto del presente documento.
- En los espacios y tiempos en los que desarrollen sus compromisos o funciones propias del trabajo desempeñado, lo cual da lugar a indicar que también aplican lugares en los que se desarrollen comisiones o incluso espacios virtuales cuando no se trabaje en oficina o se esté en modalidad de teletrabajo.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- d. Comedores, instalaciones sanitarias de aseo, vestuarios y zonas comunes.
- e. 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.
- f. En el relacionamiento con sectores y actores externos a la entidad.

El presente Documento rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en la entidad a nivel nacional e internacional que se desarrollen en cumplimiento de las funciones de la entidad; para aquellas que se den en el marco de actividades misionales y sociales organizadas por la ARN.

5.1. TIPOS DE VIOLENCIAS Y SUS CONSECUENCIAS:

Violencia contras las mujeres y basadas en género, sexo u orientación sexual y/o discriminación por causa de racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política o filosófica, o discapacidad y demás causas de discriminación.

El presente documento aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias contra las mujeres y basadas en género, sexo u orientación sexual y/o discriminación por causa de la racialización, etnia, y demás causas de discriminación, para lo cual deberá acudir al normograma.

Adicionalmente, como consecuencias se presentan las siguientes:

- a. Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- b. El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- c. Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- d. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- e. Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- f. La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- g. En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

5.2. COMPORTAMIENTOS QUE SE CONSIDERAN VIOLENCIAS EN EL MARCO DEL PRESENTE DOCUMENTO.

Los siguientes comportamientos son constitutivos de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, no se debe 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. Solicitud de contactos o relaciones sexuales que tengan como contraprestación la mejora de condiciones laborales o la conservación del empleo 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 de género, prejuicios de género, por orientación sexual, identidad de género, racistas, capacitistas o asociados 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;

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- 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, salas de lactancia, salas descanso, salas de brigada;
- 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;
- o. El uso de palabras peyorativas o con diminutivo que reflejen lenguaje discriminatorio o de minusvalía hacia las personas racializadas;
- p. Todas aquellas señaladas por la ley como constitutivas de violencias basadas y género, sexo u orientación sexual, y/o discriminación por causa de racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política o filosófica, o discapacidad y demás causas de discriminación.

5.3. ENFOQUES DIFERENCIALES - PRINCIPIOS

5.3.1. Enfoques

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

- a. **Enfoque diferencial.** El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión.

Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”.

- b. 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 causas de sexo o género”.
- c. Enfoque de discapacidad.** “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.
- d. Enfoque étnico con perspectiva antirracial.** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia 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 causa 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”.
- e. 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”.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- f. 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”.
- g. Enfoque de Orientación Sexual e Identidad de Género.** Parte del reconocimiento de que la sociedad se rige por una heteronorma, es decir, la imposición de que las personas sean heterosexuales y se identifiquen con el género que les es asignado al nacer. Así las cosas, cualquier persona que transgreda la norma heterosexual y transgresora del género que les es asignado al nacer es vista como indeseada y, por lo tanto, puede ser víctima de distintos tipos de violencia.
- h. Enfoque de derechos humanos:** El enfoque basado en los derechos humanos es un marco orientado a desarrollar la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones y alienta a los titulares de derechos a reivindicarlos. Los gobiernos tienen tres niveles de obligación: respetar, proteger y hacer cumplir cada derecho. Luego de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), este enfoque se aplica sobre la base de la firma que los Estados parte tienen con relación al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales firmados en 1966 y con entrada en vigor en 1976. Este enfoque queda incorporado en el bloque de constitucionalidad mediante el artículo 93 de nuestra Constitución Política y del ámbito nacional constitucional, legal y reglamentario, orientado justamente, a su promoción y protección. Su propósito es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo”.
- i. Enfoque territorial:** Es un marco que supone la revisión de condiciones específicas desde un análisis sistemático de las particularidades como elemento estructurador de la política y las potenciales implicaciones territoriales que esto conlleva.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

5.3.2. Principios.

El presente documento se rige por los siguientes principios:

- a. **Autonomía:** Se reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
- b. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad que cuente con alguna vinculación o relación con la ARN, tanto en los procesos de inducción y reintroducción periódica de funcionarios y los procesos de capacitación de contratistas y demás personal. Este documento contará con formatos accesibles en espacios digitales para una adecuada atención y divulgación.
- c. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente documento, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con la normativa y demás disposiciones que resulten aplicables.
- d. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- e. **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.
- f. **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- g. **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- h. **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.
- i. **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o racialización, 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 documento.
- j. **No revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente documento 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

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

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.

- k. **Acción sin daño:** Aquel que parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones. Su incorporación implica la reflexión por parte de los y las profesionales sobre aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder y el empoderamiento de las víctimas.
- l. **Corresponsabilidad:** Las personas son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de quienes son sujetos de este documento, así como contribuir con sus acciones cotidianas para la eliminación del acoso laboral, sexual, las violencias basadas en género y las discriminaciones de las que trata el presente Documento.

5.4. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

5.4.1. Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades y objeto 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 documento;
- b. El derecho a contar libremente lo sucedido;
- c. El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- d. El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con responsabilidad;
- e. El derecho a ser tratada/o con respeto;
- f. El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o relación contractual;
- g. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir;
- h. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja, teniendo en cuenta que debe ser atendida con prioridad y pronta respuesta;

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- i. El derecho a recibir orientación en materia legal y psicosocial en Compañía de la ARL o ente que se disponga.
- j. El derecho a recibir acompañamiento psicosocial, jurídico, permanente de la entidad y direccionamiento a la instancia competente.
- k. El derecho a la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- l. El derecho de las personas a no ser revictimizadas mediante juicios de valor sobre su queja;
- m. Solicitar al superior o al área encargada, 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;
- n. Ser atendida/o por personas formadas en derechos humanos y enfoque diferencial de la entidad y/o de organizaciones aliadas.
- o. Derecho a ser protegida de toda interacción o acercamiento con él o la presunta agresora.
- p. El derecho a presentar directamente las quejas disciplinarias, denuncias penales, demandas civiles o administrativas, o acciones constitucionales u otro tipo de acciones pertinentes, ante las instancias o autoridades externas respectivas.

5.4.2. Derechos del sujeto activo

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

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

5.5. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

5.5.1. Modalidades que pueden configurar el acoso sexual en el espacio de trabajo

De acuerdo con la normatividad vigente, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual, por tanto, está previsto en el Código Penal colombiano. Cuando este tipo de violencia se presenta en el ámbito laboral constituye es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y la ley 1257 de 2008.

- Acoso sexual laboral físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, mensajes de texto no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- Acoso sexual laboral verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, desviar discusiones de trabajo en conversaciones de contenido sexual; chantaje a través de la solicitud de favores sexuales con la promesa de promoción o ascenso o para evitar desmejoras laborales.
- Acoso sexual laboral no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- Otros tipos de acoso sexual laboral:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual a través de engaños.

5.6. MEDIDAS DE PROTECCION.

La ARN determinará el área o dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

Talento Humano

- Proteger a la víctima de lugares o situaciones de riesgo y separar al presunto agresor de su lugar presencial de trabajo en tanto se desarrolla el proceso investigativo
- Asignar medidas de acompañamiento;

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- 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 o al presunto victimario;
- 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. 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.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

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

5.7. RUTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

El presente documento cuenta con 2 rutas de atención:

1. Las rutas de atención externas a la ARN que deben activarse desde la entidad.
2. La ruta de atención en caso de queja contra las personas objeto del presente documento.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores/as en cargos de dirección, los supervisores/as de contratos o servidores/as que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen el deber 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 causa de racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás causas de

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Es de anotar, que si la persona considera que es mayor el riesgo al denunciar está en el derecho de no hacerlo. No obstante, la obligación de todas las personas que hacen parte de la Entidad debe centrarse en conocer y prevenir las violencias en la entidad, así como acompañar y apoyar a quienes son víctimas sean cuales sean sus decisiones.

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/a, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento a estos deberes podría dar 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.

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 causa de sexo, género u orientación sexual, racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación. Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este documento.

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, tanto a la víctima como al victimario/a.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

5.7.1. Rutas interinstitucionales de atención, que serán activadas desde 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 Documento.

Activación de rutas de prevención, atención y redireccionamiento a entidades externas a las que se puede acudir en caso de ser víctimas de Acoso Sexual.

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizar la coherencia del documento con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la entidad, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

Sector salud:

En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministra información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

Si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o violencia sexual, es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes. Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explican los riesgos para su salud física y mental.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Información a las entidades a las cuales puede acudir para recibir asesoría legal:

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, Secretarías de la Mujer, Personerías, (los Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales; y los Jueces de Control de Garantías no son competentes, sin embargo, podrán direccionar a la víctima a los entes competentes) de manera que se garantice el efectivo acceso de las personas a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo.

Sector social-comunitario:

Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras:

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF
Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C
Centros Comunitarios Población LGTBI
Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia
Línea púrpura Distrital 018000 112137
REDEPAZ
Personería Local
Defensoría del Pueblo

Deber de denunciar de los servidores(as) públicos(as)

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, especialmente si se trata de niños, niñas y adolescentes.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

5.7.2. Ruta de atención Interna.

- Cualquier persona destinataria del presente Documento que considere esté siendo víctima de acoso sexual laboral y/o discriminación está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del correo institucional escuchasegura@reincorporacion.gov.co y en donde se protegerá su identidad y la de la victimaria.
- Cualquier persona destinataria del presente Documento que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, debe proteger la identidad de la víctima y debe poner en conocimiento la situación por escrito mediante correo dirigido al buzón institucional escuchasegura@reincorporacion.gov.co o recomendarle a la víctima que así proceda. Si usted es líder, jefe, coordinador de un equipo debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.
- Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de Control Interno Disciplinario debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde, quién y/o adjuntando los soportes de denuncias que se hayan hecho ante entidades competentes, en caso de tenerlos, con el fin de no ser revictimizada.

Simultaneidad con el trámite ante autoridades competentes

Dado que una conducta de acoso o agresión puede configurar al mismo tiempo, un delito y una queja disciplinaria, el procedimiento interno podrá concurrir de forma concomitante con el proceso penal y en su desarrollo se tomarán las decisiones que correspondan en las etapas y términos establecidas, observando el deber de debida diligencia.

Rol del Comité de Convivencia en casos de Acoso Sexual Laboral

El Acoso Sexual y los Actos de Discriminación son conductas no querellables y no conciliables por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral no debe sugerir su conciliación. Dado que las conductas de acoso sexual laboral y/ discriminación trascienden al ámbito penal, la presunta víctima deberá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES		CÓDIGO
			FECHA VERSIÓN

La víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo recibirá orientación por parte de la persona asignada por talento humano, quien procurará acompañamiento psicosocial de ser necesario o en su defecto, a través de la ARL POSITIVA

Órgano Competente: Control Interno Disciplinario.

Sin perjuicio de la competencia preferente y 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 contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por causa de sexo, género u orientación sexual, racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la normatividad.

La ARN, en el marco de sus capacidades y recursos procurará que en el equipo de la Oficina de Control Disciplinario Interno trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Documento.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad y potestad sancionatoria, corresponde al Grupo de Control Disciplinario Interno imponer las sanciones de que trata el Código General Disciplinario y en el mismo sentido a los organismos de investigación y control a donde sea trasladada la queja y el material probatorio

Ruta Control Interno Disciplinario

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por causa de racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás causas de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes vigentes.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de los partes reconocidos en el presente Documento, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación. Para los procedimientos que se encuentren en curso se aplicara la normatividad vigente al momento de la comisión del hecho.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Paso 1. Denuncia o queja de la posible situación basada en género o algún tipo de discriminación

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 Documento, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante Control Interno Disciplinario de la entidad o a través de los diferentes canales de atención dispuestos. Se sugiere que a control interno se le presente copia de dicha denuncia para no solicitar dos veces la narración de hechos y la compilación de pruebas por estar dirigidos a control interno

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 basados en la discrecionalidad o el capricho, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante Control Interno Disciplinario de la entidad.

Las personas designadas por la Secretaría General - Control Interno Disciplinario para recibir quejas por conductas de acoso sexual y/o alguna clase de discriminación deben ser capacitadas de manera estructurada y sostenida en el tiempo por parte de profesionales expertos en el tema. Este entrenamiento no puede reducirse a espacios esporádicos de 2 horas en diferentes temas, debe ser una formación estructurada, sostenida en el tiempo, con acompañamiento y seguimiento por la gravedad que implica no conocer la forma en que se deben abordar los casos.

También deben ser capacitados-as otros-as empleados-as públicos en dependencias clave: Despacho del (de la) Director-a General, quien ejerza como asesor-a de Talento Humano, Subdirección Administrativa - Grupo de Correspondencia, Comité de Convivencia, entre otros. La persona víctima y/o victimario de acoso sexual o de alguna clase de discriminación recibirá orientación y acompañamiento psicosocial por parte de la ARL POSITIVA, mediante comunicación por parte de la oficina de Talento Humano de la ARN, una vez la Secretaria General - Control Interno Disciplinario o la oficina competente informe cuando se inicie la Investigación disciplinaria. (Se debe hacer el seguimiento respectivo por parte de Control Interno Disciplinario o la oficina competente).

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Paso 2. Recepción de la queja o denuncia a la secretaria general-Control Disciplinario

La Secretaría General - Control Interno Disciplinario debe propender por escuchar o recibir la denuncia teniendo en cuenta que:

- Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación debe ser tratado de manera reservada.
- Debe asegurarse que cuente con acompañamiento psicosocial para dicha diligencia.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- Evitar la revictimización de la víctima.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos debe conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja, deberá contar con el consentimiento de la víctima para confirmar los hechos expuestos.

Canales de recepción de la queja

Utilizar los canales de recepción de casos disponibles: Si se es víctima de alguna forma de violencia o discriminación puede activar la ruta, denunciando el hecho en conocimiento de la instancia competente, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

La acusación o denuncia puede hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) Email: Enviando un correo electrónico al buzón de control interno disciplinario: controlinternodisciplinarioarn@reincorporacion.gov.co y Telefónica: Llamando al (601)4430020 EXT. 10513 – 10514

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna

En caso de que Control Interno Disciplinario requiera 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 siempre contando con el acompañamiento psicosocial, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas, siempre contando con el acompañamiento cercano a los funcionarios(as): (i) no valorar evidencias 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 estas 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) En aquellos casos que sean de competencia disciplinaria de la entidad, además del traslado por competencia a instancias penales y/o administrativas, el/la funcionaria con competencias disciplinarias o área respectiva, no podrá 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. Teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima por el cual la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima, en ausencia de otros medios de prueba, podría valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito. Esto requiere un acompañamiento cercano para que los funcionarios no incurran en estos comportamientos pues muchas veces son parte de su cotidianidad y lo hacen sin percatarse que con ello están ejerciendo acción con daño.

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

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

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”.

Procedimiento ante la Secretaría General-Control Disciplinario o la oficina competente.

- Se radica ante Control Disciplinario o la oficina competente de la ARN, por los medios establecidos.
- Se inicia la investigación Disciplinaria (siempre y cuando esté plenamente individualizado el/la victimario/a) y se ordena la práctica de pruebas.
- Se compulsa copias a la Fiscalía General de la Nación, si es el caso.
- Se informa a talento humano para que se inicie el seguimiento respectivo sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada, en lo cual el procedimiento no debe durar más de un año.
- Una vez practicadas las pruebas se dispone a dar aplicación a la normatividad vigente disciplinaria y citar audiencia a la persona que presuntamente ha cometido la conducta.
- Seguimiento a las acciones de la fiscalía y al área de talento humano con el apoyo de la ARL y acompañamiento psicosocial requerido a la presunta víctima o victimario con la instancia que se disponga por la ARN.
- Se ordena fallo de primera Instancia con sanción disciplinaria o Suspensión del cargo según sea el caso de las sanciones establecidas en el régimen disciplinario colombiano.
- Se informa a la Procuraduría General de la Nación para que se registre la sanción respectiva.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- Remitir los oficios respectivos al director/a de la Agencia para la Reincorporación Y Normalización, para que se ejecute la sanción respectiva.

Orientaciones para tener en cuenta en caso de retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; ante estos eventos es necesario que se brinde o se dirija a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica que le permita sopesar la decisión de retractarse, la cual en últimas deberá ser respetada por la entidad.

Paso 3. Acciones orientadas a la prevención.

- **Acciones de Difusión:** Acciones orientadas a dar conocer a los integrantes de la entidad el documento, así como la ruta de atención en los casos de alguna forma de violencia o discriminaciones.
- **Acciones de Sensibilización:** Orientadas a sensibilizar a la entidad en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.
- **Acciones para Visibilizar:** Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas (víctimas o victimarios) en casos de violencias de género o discriminación. Con el fin de dar cumplimiento a las tres categorías de acciones mencionadas, se plantean las siguientes estrategias:
 - a. Informar a la mesa institucional de género de la entidad, el cual apoya y asesora los procesos de sensibilización y normativos frente al tema.
 - b. Evaluación de la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las Denuncias de alguna forma de violencia o discriminaciones.
 - c. Realización de campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con las violencias o discriminaciones.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Labor de prevención

Talento Humano, tiene a su cargo una labor preventiva con los colaboradores de la ARN buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, y prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación al interior de la entidad. De igual manera las acciones emprendidas desde la mesa institucional de género, con el fin de mitigar acciones de violencias y/o discriminación.

La Secretaria General- Control Interno Disciplinario de la ARN, o quien haga sus veces, debe adelantar encuentros de sensibilización con los empleados públicos y contratistas de la entidad, para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente documento, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia entidad como de la Procuraduría General de la Nación.

Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo o acoso laboral, actos de discriminación racial y/o étnica, las cuales deberán obedecer a una formación estructurada, secuenciada, constante y con seguimiento.

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 todas las formas de violencia contras las mujeres y basadas en género y/o discriminación por causa de racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología, política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación el ámbito laboral, 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:

- a. Las conductas de todas las formas de violencia contras las mujeres y basadas en género y/o discriminación por causa de racialización, etnia,

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

sexo u orientación sexual y demás causas de discriminación el ámbito laboral que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.

- b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención Sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en causa de su racialización, 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)

Agravantes

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra.
- Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves.
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada; Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

Atenuantes

No tener anotada sanción alguna, referida a este documento, en su expediente;
Haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta, mediante acciones que sean de satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

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 Documento. 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 documento:

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 enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”.
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 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,

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”

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

5.7.3.1 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.

Traslado a la autoridad competente

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante, Control Interno Disciplinario o 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. En el caso de pasantes, judicantes o practicantes se enviará a los centros académicos de donde provengan aquellos.

Medidas administrativas para la no repetición

Las entidades públicas deberán adoptar 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.

Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el documento

Desde la promulgación del presente protocolo, los contratos de prestación de servicios incluirán cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este documento en tanto la prevención, atención y sanción de comportamientos constitutivos de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

de discriminación, 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 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.

5.8. COMITÉ PARA EL SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN.

Créase el Comité para el seguimiento a casos de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por causa de racialización, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

5.8.1. Integración y activación del Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación:

El comité estará conformado por una persona delegada de la Secretaría General, una persona delegada de la Dirección General del grupo de víctimas, una persona delegada de Control Interno Disciplinario (con voz, pero sin voto), una persona delegada de Talento Humano y por una persona en representación del Comité de Convivencia Laboral. En caso de tratarse de una situación de violencia presentada en un grupo territorial, el mismo tendrá representación en las sesiones.

Las personas delegadas tendrán formación, sensibilidad y empatía para la atención de estos casos. El Comité se activará cuando se presente alguna de las situaciones que se contemplan en este documento o cuando lo estime conveniente.

Parágrafo: La secretaría técnica del comité se realizará conjuntamente entre la persona delegada por la Dirección General para tal fin y por una persona del equipo de género de la ARN.

5.8.2. Funciones del Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación

- a. Garantizar el cumplimiento de los derechos de las víctimas y de los demás consagrados en las leyes nacionales o en tratados internacionales de protección de derechos humanos.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES	CÓDIGO	
		FECHA	VERSIÓN

- b. Determinar si los casos denunciados cumplen los criterios para la atención por hechos de violencias o discriminación de que trata este documento.
- c. Remitir a Control Interno Disciplinario las denuncias originadas en conductas objeto de investigación y sanción disciplinaria en los términos previstos por el Código General Disciplinario.
- d. Remitir al Comité de Convivencia Laboral correspondiente las quejas por hechos que no cumplen con las características de violencia y discriminación definidas en este Documento para su respectivo trámite.
- e. Recibir y dar trámite a las denuncias de casos para la atención integral, protección y garantía de derechos de las personas afectadas.
- f. Sesionar cada vez que se requiera con el fin de conocer, discutir y decidir la ruta a implementar derivada de la/s denuncia/s.
- g. Establecer un plan de acción y atención para cada caso. Definir e implementar la estrategia psicológica, jurídica y administrativa a ejecutarse respetando el debido proceso y garantizando la voluntariedad de la víctima y demás principios consagrados en el presente Documento.
- h. Recomendar a las dependencias que correspondan las acciones necesarias a emprender para el restablecimiento de derechos de la persona o personas afectadas.
- i. Dar respuesta a la queja de conformidad con el trámite interno establecido en la ruta de atención.
- j. Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones adoptadas en los casos que el Comité determine y junto con la persona o personas afectadas dar cierre al caso.
- k. Generar los informes pertinentes para alimentar el Sistema de Información de conformidad con el Documento.
- l. Recibir formación y capacitación sobre los asuntos de que trata este documento.

5.9. SISTEMA DE INFORMACIÓN.

Créase el Sistema de información de quejas por violencia o discriminación el cual será confidencial, se alimentará por el Comité de Seguimiento a Casos (seguimiento a casos y estrategia), Control Interno Disciplinario (acción disciplinaria), talento humano (sistema de recepción de quejas y medidas) en los términos de este documento y tendrá el objeto de recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por causa de racialización, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, identidad de género, o discapacidad y demás causas de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

