



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

**EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE BOLIVAR**

En uso de sus atribuciones constitucionales conferidas por el artículo 305-1 y por la Ley 2200 de 2022 por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los Departamentos y,

**CONSIDERANDO:**

Que la constitución política en su artículo 43 establece: *“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”*. Así mismo, se rechazan todas las acciones tendientes a menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil mediante el Decreto 1398 de 1990, por medio del cual, se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas.

Que la Ley 1257 de 2008 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” establece la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas, mecanismos y estrategias necesarias para su realización.

Que el Departamento de Bolívar, por medio de la Secretaria de la Mujer para la Equidad de Género y Gestión Social, busca generar estrategias que permitan la sensibilización de las mujeres y hombres del Departamento para la prevención de las Violencias Basadas en Género, así como la promoción de los derechos de las mujeres bolívareses, desde un abordaje integral y enfoque diferencial.

Que a través del documento Conpes 4080 del dieciocho (18) de abril de 2020, se aprueba la Política de Estado de *“Equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”*, el documento técnico *“Sugerencias de política pública en pro-equidad de género”* será la hoja de ruta a 2030, en aras de dar continuidad al trabajo que el Gobierno nacional ha realizado por la equidad de las mujeres.

Que, el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, creó el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género -VBG-, bajo el liderazgo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o quien haga sus veces, el cual fue descrito en su artículo 343 lo siguiente:

Créese el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género -VBG-, bajo el liderazgo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o quien haga sus veces, el cual contará con una estrategia de integración de las rutas de atención en VBG, y un mecanismo que permita centralizar la información de los casos individuales para operativizar, monitorear y hacer un seguimiento a las rutas aplicadas a cada caso incorporando alertas tempranas y estrategias de reacción para tomar acciones frente a las barreras de acceso a la justicia y a las medidas de protección, atención y estabilización establecidas por la Ley incluyendo las casas refugio.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

DESPACHO DEL GOBERNADOR

DECRETO No.682 2023

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

Además, el Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo fortalecerá y garantizará la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información, seguimiento y monitoreo, creados por las Leyes 1257 de 2008, 1719 de 2014, 1761 de 2015 y 2126 de 2021, así como de las líneas de atención a las víctimas de VBG, con un enfoque de género interseccional y territorial (Ley 1194 del 2023).

Que la ley 2281 del 2023 “por medio de la cual se crea el ministerio de igualdad y equidad y se dictan otras disposiciones” establece la necesidad de adoptar y ejecutar planes, programas, estrategias y proyectos para definir, gestionar y focalizar acciones dirigidas a la eliminación de todas las violencias contra las mujeres, así como la eliminación de barreras económicas, sociales y políticas o de discriminación contra ellas.

Que en el departamento de Bolívar mediante la expedición del Decreto 267 del 2023, en su artículo 3, crea la Secretaría de la Igualdad, cuyo objeto principal es la formulación, articulación, coordinación e implementación de estrategias y políticas sociales, tendientes a la promoción, protección, restitución y garantía de los derechos de los diferentes grupos poblacionales históricamente discriminados en razón de su edad, sexo, raza, etnia y orientación sexual, condiciones físicas, etc., para el mejoramiento de la calidad de vida, promoviendo también acciones afirmativas para que dichos sectores sociales marginados estén protegidas contra la discriminación.

Que en virtud de lo anterior y en concordancia con el Plan Departamental de Desarrollo 2020 – 2023 “Bolívar Primero”, contempla el Eje Estratégico 6.6. Bolívar Primero Garantiza la Equidad de Género y la Autonomía de la Mujer Bolivarenses. Objetivo: Garantizar una vida libre de violencia a las mujeres bolivarenses. Programa: programa para la atención, prevención y sensibilización de las violencias basadas en género de acuerdo con la Ley 1257 de 2008, además de las acciones realizadas desde la Secretaria de la Mujer y de la Gestión Social, el Gobierno del Bolívar Primero considera determinante la adopción de los lineamientos establecidos por el gobierno nacional para la promoción de un ambiente libre de violencias y discriminación laboral con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública de la entidad territorial y de crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública, en aplicación del principio de colaboración armónica previsto en el artículo 113 de la Constitución Política.

Que el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar se fundamenta igualmente en el marco de la Directiva Presidencial del 01 de 2023 y anexo reglamentario.

Que, por lo anterior en mérito de lo expuesto,

**DECRETA:**

**ARTICULO PRIMERO. OBJETO.** Adoptar el “Protocolo para la prevención, detección, atención de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género en la Gobernación de Bolívar”, con el objetivo de promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y 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 raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

**ARTICULO SEGUNDO. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** El Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar tiene como objetivos específicos:

1. Establecer la acción de la Secretaria de la Mujer y de la Gestión Social y la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano como responsables del presente protocolo a partir de la transversalización de la articulación con las secretarías, dependencias e institutos adscritos a la Gobernación de Bolívar mediante la prevención, atención e implementación de medidas de protección en el ámbito laboral y contractual permitiendo la transformación y fortalecimiento institucional; sin perjuicio de las disposiciones legales frente a los procesos correspondientes a la Oficina de Control Interno Disciplinario.
2. Implementar y fortalecer las rutas para garantizar la atención integral y 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, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
3. Fomentar y fortalecer entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza.
4. Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

**ARTICULO TERCERO. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El presente “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar” aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que ejerzan violencia, comportamientos y/o los actos de discriminación definidos conforme a los lineamientos constitucionales y legales, que realicen en:

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

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



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

DESPACHO DEL GOBERNADOR

DECRETO No.682 2023

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

- a) Pasantes, judicantes y practicantes;
- b) Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- c) Las personas que presten servicios en la entidad conforme a las disposiciones legales;
- d) Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

**ARTICULO CUARTO. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.** El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

- a) **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.
- b) 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”.
- c) **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita solo a estos.
- d) **Acoso sexual:** El artículo 210 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Código Penal, artículo 210A).
- e) **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.
- f) **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Código Penal, artículo 210A).
- g) **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

- h) **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.
- i) **Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

**PARÁGRAFO.** Las anteriores definiciones no son taxativas y se complementan con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a través del bloque de constitucionalidad o a nivel legal.

**ARTICULO QUINTO. COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR.** El presente “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar” establece como conductas y manifestaciones de violencia todas aquellas que se tipifiquen en el marco conceptual, descritas en el artículo cuarto del decreto íbidem y las siguientes:

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



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

DESPACHO DEL GOBERNADOR

DECRETO No.682 2023

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

- g) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- h) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas; digitales o fotos sin consentimiento;
- i) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- j) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes u otros;
- k) Observación clandestina de personas en lugares reservados;
- l) 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;

**PARÁGRAFO.** Las anteriores conductas no son taxativas y se complementan con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

**ARTICULO SEXTO. ACTOS DE DISCRIMINACIÓN.** El “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar” aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

**Actos de discriminación:** La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales” (Corte Constitucional, 1996).

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. Este se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros” (Corte Constitucional, 1996).

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

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



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

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

**PARÁGRAFO.** Las anteriores conductas no son taxativas y se complementan con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

**ARTICULO SEPTIMO. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y EJES DE LAS ACCIONES CONTENIDAS EN LOS LINEAMIENTOS.** El “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar” debe implementarse en concordancia a los enfoques y principios establecidos en el anexo del Protocolo técnico definido por el Gobierno Nacional, a través de la Directiva Presidencial 01 del 2023, a partir de las acciones generales para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral adoptadas a través de los siguientes ejes:

- 1. Eje de prevención y promoción hacia una arquitectura institucional y actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para la reducción de las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación.**

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

**Acciones generales**

- 1.1. La aplicación de las estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en las diferentes instancias de la administración pública teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.
- 1.2. La implementación de la estrategia institucional, en el marco del sistema de gestión, para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, las rutas de atención descritas en el protocolo y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley. Para tal efecto, se debe publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral de violencias basadas en género para los casos al interior de la entidad territorial bajo la tipología descrita en el artículo décimo segundo del decreto ibídem.
- 1.3. El diseño de campañas comunicativas de prevención de los diferentes tipos de violencias basadas en género y/o tipos de discriminación prohibidos por la ley, en concordancia con el modelo de protocolo, con el objetivo de garantizar una cultura institucional de cero tolerancias, y erradicar así los estereotipos y prejuicios que perpetúan las desigualdades.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

- 1.4. Aplicación de acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en las entidades públicas sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:
  - 1.4.1. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
  - 1.4.2. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
  - 1.4.3. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
  - 1.4.4. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad;
  - 1.4.5. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias bajo la tipología descrita en el artículo décimo segundo del decreto ibídem.

**PARÁGRAFO.** El equipo de la Oficina de Control Interno Disciplinario debe participar en el plan de fortalecimiento de las capacidades y transferencia del conocimiento del cual disponga la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano para contar con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de las cuales trata este Protocolo de acuerdo a lo establecido en el artículo décimo segundo.

2. **Eje de atención y fortalecimiento de las rutas para garantizar la atención integral y 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, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.**
  - 2.1. Establecer la ruta de atención integral de violencias basadas bajo la tipología descrita en el artículo décimo segundo del decreto ibídem.
  - 2.2. La inclusión de cláusulas contractuales en los contratos de prestación de servicios mediante las cuales se exhorte a los contratistas la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación, y a cumplir a cabalidad con el sistema de gestión de la Gobernación de Bolívar que incorpora el "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público".
  - 2.3. La implementación de los mecanismos de promoción de denuncia por parte de los servidores y las servidoras públicas generando el cumplimiento con su deber legal de denunciar ante las autoridades



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminaciones prohibidas por la ley, salvo las excepciones de ley.

- 2.4. El fortalecimiento del porcentaje de participación de la mujer alcance mínimo el 50% en los cargos de nivel directivo, en cumplimiento con lo establecido en el Plan de Gobierno "Colombia Potencia Mundial de la Vida".
- 2.5. La entrada en vigencia del sistema de información confidencial para la atención integral y los derechos de las víctimas.

**Eje de protección para los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctima.**

**Acciones generales**

- 1.1. Implementar el sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.
- 1.2. Implementar y evaluar las rutas de atención de casos de violencia en la entidad territorial bajo la tipología descrita en el artículo décimo segundo del decreto ibídem, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos se llevarán a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

**ARTICULO OCTAVO. PLAN DE ACCION.** En virtud de los lineamientos generales establecidos en el presente Decreto, la Secretaria de la Mujer y de la Gestión Social y la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano deberán adoptar un plan de acción anualizado, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, que contenga las acciones específicas encaminadas al desarrollo de los ejes de prevención, atención y protección mediante la definición de la ruta de atención integral, bajo la tipología descrita en el artículo décimo segundo del decreto ibídem, de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar garantizando la aplicación de los enfoques y principios contenidos en el anexo del Protocolo técnico definido por el Gobierno Nacional, a través de la Directiva Presidencial 01 del 2023; así como las dependencias responsables de su ejecución en virtud de la articulación y transversalización de las acciones.

**ARTICULO NOVENO. 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 de la entidad:

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



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

- b) Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c) A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, ya que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- d) El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e) Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- f) Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g) Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- h) Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- i) Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- j) Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

**ARTICULO NOVENO. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS.** De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctima de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

1. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
  2. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
  3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
  4. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctima de violencia.
  5. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
  6. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
  7. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
  8. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.
  9. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

- Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;

**PARÁGRAFO.** La Secretaria de la Mujer y de la Gestión Social y la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano de manera conjunta realizarán la observancia de los derechos de las mujeres víctima contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

**ARTICULO DÉCIMO. DERECHOS DEL SUJETO ACTIVO.** La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

1. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
2. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
3. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
4. 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;
5. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

**ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.** En el marco del establecimiento del plan de acción y la ruta de atención integral, bajo la tipología descrita en el artículo décimo segundo del decreto ibídem, la Secretaria de la Mujer y de la Gestión Social y la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano deberán establecer el área o dependencia responsable que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a) Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d) Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- e) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- f) Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- g) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y 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.

**PARÁGRAFO.** 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.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

## DESPACHO DEL GOBERNADOR

### DECRETO No.682 2023

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

**ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VICTIMAS.** El presente protocolo cuenta con tres (3) rutas de atención bajo los siguientes lineamientos:

**a) Las rutas de atención externas a la entidad.**

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

**b) La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.**

Para el caso de la ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos, el Órgano competente para el abordaje de la misma es la Oficina de Control Interno Disciplinario, sin perjuicio de la competencia preferente y especiales de la Procuraduría General de la Nación. Los funcionarios tendrán el deber de 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 razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo. El equipo de la Oficina de Control Interno Disciplinario debe participar en el plan de fortalecimiento de las capacidades y transferencia del conocimiento del cual disponga la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano para contar con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

**c) La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.**

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante, la Oficina de Control Interno, la Dirección de Función Pública, 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.

**ARTICULO DÉCIMO TERCERO. REGLAS ESPECIALES EN LA RUTAS DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.** El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. 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 las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación a partir de los siguientes lineamientos:



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

**Recepción de la queja y análisis de las pruebas.** Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentarse con su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad o a través de los diferentes canales de atención dispuestos. El proceso de recepción debe garantizar la no-revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad.

- 1. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.** En caso de que la Oficina de 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, 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.
- 2. En casos de violencia o acoso sexual:** Se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de la víctima por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de la víctima por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.
- 3. En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas:** “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta.

**ARTICULO DÉCIMO CUARTO. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS EN LA RUTAS DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.** Con fines de orientación y sin que se pueda considerar una



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

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

Así las cosas, son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- A. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
  - b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem 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.
- B. 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).
- C. Realizar, promover, o instigar a otro servidor publico a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

**ARTICULO DÉCIMO QUINTO. PAUTAS ORIENTADORAS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA EN LA RUTAS DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.** 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 la Directiva Presidencial del 01 de 2023 y anexo reglamentario. En especial al analizar el criterio de trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”.

Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”.

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

Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo la cual es aplicable bajo el abordaje de las tres (3) rutas establecidas.

**ARTICULO DÉCIMO SEPTIMO. REGLAS ESPECIALES PARA EL ABORDAJE DE LA RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES O PRACTICANTES.** En el marco de la Ruta De Atención En Caso De Queja Contra Contratistas, Pasantes, Judicantes o Practicantes deberán adoptarse:

1. Medidas administrativas para la no repetición a través de los lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de manifestación de violencia por parte de los contratistas de prestación de servicios.
2. Al incluir los contratos de prestación de servicios cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

**ARTICULO DÉCIMO OCTAVO. CONTINUIDAD DE LA RUTA DE PREVENCIÓN.** La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

**ARTICULO DÉCIMO NOVENO. DEBERES DE LOS SUPERIORES.** Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

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

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

**ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO. DEBER DE DENUNCIAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.** En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.

**ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO. OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN.** Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

**ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO. ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.** Cumplidos dos (2) años de la entrada en vigencia de este Protocolo, la Secretaria de la Mujer y de la Gestión Social y la Dirección de Función Pública, Bienestar Laboral y Desarrollo Humano, evaluarán las disposiciones, contenido y necesidades que surjan a fin de actualizar su contenido.

**ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO. DIFUSIÓN.** Ordenar la difusión y socialización del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar, a través de los canales de comunicación institucionales tales como: correos electrónicos, página web, en los procesos de inducción y reinducción y demás mecanismos de comunicación masiva utilizados, acorde con lo definido en el Plan de Acción que hace parte integral del presente acto.



GOBERNACIÓN  
de BOLÍVAR

**DESPACHO DEL GOBERNADOR**

**DECRETO No.682 2023**

***“Por medio del cual se adopta e implementa el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación de Bolívar”***

**ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE,**

Dado en Cartagena de Indias, D.T.H y C., a los 13 días de septiembre de 2023.

  
**VICENTE ANTONIO BLEL SCAFF**  
Gobernador de Bolívar

Elaboró o proyectó: Vanessa Quintana Pérez (Asesora Externa)

Revisó: Sandra Schmalbach Pérez (Secretaria de la Mujer y la Gestión Social)

Willy Escrucería Castro (Director Administrativo de Función Pública)

Rafael Montes Costa (Jefe Oficina Control Interno Disciplinario de instrucción)

Ricardo José Posada Meola (Jefe Oficina Control Interno de Juzgamiento)

Aprobó: Juan Mauricio González (Secretario Jurídico)