



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 Corporación
Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del
Chocó - CODECHOCÓ**





Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1. Objetivo General
- 1.2. Objetivos específicos

2. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 2.1 Alcance

3. MARCO NORMATIVO

4. Violencias basadas en género, violencia contra la de discriminación en el ámbito laboral y contractual

- 4.1. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar
- 4.2 Discriminación
 - 4.2.1 Otras formas de discriminación
 - 4.2.2 Elementos de los actos de discriminación
- 4.3 Acoso sexual laboral
 - 4.3.1 Modalidades del acoso sexual laboral

5. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

- 5.1. Enfoques
- 5.2. Principios

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

- 6.1. Derechos de las víctimas.
- 6.2. Derecho de las mujeres víctimas
- 6.3. Derechos del sujeto activo.
- 6.4. Deberes de los y las servidoras públicas

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- 7.1. Medidas de prevención.
- 7.2. Sistemas de información

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- 8.1. Medidas de protección

9. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

- 9.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.
 - 9.1.1. Rutas de atención.
 - 9.1.2. Deberes de los superiores.
 - 9.1.3. Integralidad de la acción disciplinaria.
 - 9.1.4. Continuidad de la ruta de prevención.
- 9.2. Rutas externas de atención
 - 9.2.1. Rutas de atención externas
 - 9.2.2. Deber de denunciar de los servidores públicos
- 9.3. Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad
 - 9.3.1. Órgano competente de control interno disciplinario
 - 9.3.2. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna. .
- 9.4 Rutas de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación

10. REGLAS DE PROCEDIMIENTO

- 10.1 Recepción de la queja y análisis de las pruebas

11. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

- 11.1. Gravísimas
- 11.2 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.
- 11.3 Traslado a la autoridad competente.
- 11.4. Medidas administrativas para la no repetición.
- 11.5 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.

12. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

- 12.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.



INTRODUCCIÓN

La Constitución Política, los tratados y declaraciones internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del bloque de constitucionalidad reconocen que la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores del Estado Social de Derecho”.

La "Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país", contemplada en el CONPES 4080 de 2022, establece la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres.

A través de la Ley 2294 de 2023 del 19 de mayo de 2023, mediante la cual se adoptó el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida" propone acciones y mecanismos concretos para fomentar una cultura institucional de cero tolerancias a las violencias basadas en género y/o discriminación. Dichas acciones y mecanismos tienen como base el respeto de los derechos humanos y los principios y valores institucionales, en el ámbito laboral y contractual de la entidad y establece que, se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencia.

Dando cumplimiento a la Directiva Presidencial No. 01 emitida el 08 de marzo de 2023, la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ presenta 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 entidad.

Este protocolo constituye una herramienta importante para abordar y erradicar los estereotipos discriminatorios y la violencia de género en todos los lugares de trabajo de CODECHOCÓ, así como en las relaciones contractuales que esta celebre.

Para ello, se implementarán acciones institucionales dentro del marco del sistema de gestión de la entidad, asegurando la promoción, difusión y comprensión del protocolo. Estas medidas incluirán información detallada sobre las rutas de atención, prevención, reparación y no repetición, así como los deberes de los cargos directivos y los derechos de las víctimas de violencias contra la mujer, basadas en género y otras formas de discriminación prohibidas por la ley. Estas iniciativas parten del respeto a la dignidad humana, la debida diligencia, el debido proceso y la atención libre de estereotipos, contribuyendo de esta manera a la creación de un ambiente laboral y contractual libre de violencias. Asimismo, incluye mecanismos de denuncia y medidas de protección en respuesta a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como a los actos de discriminación. Estos elementos constituyen herramientas fundamentales para promover la creación de una cultura institucional al interior de la corporación, de tolerancia cero frente a dichas conductas.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

El presente protocolo tiene por objeto 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, orientación sexual e identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación que puedan presentarse en la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:



Identificar Las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de pertenencia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, e identidad de género, o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito organizacional en la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ.



Guiar y dar lineamientos a las diferentes subdirecciones, centros regionales y oficinas de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ. encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.



Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de 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, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.



Transformar la cultura institucional de la Corporación Autónoma para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de 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.



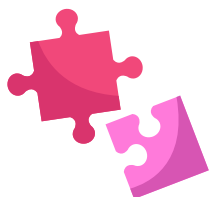
Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ.



Fomentar entre las personas que laboran en la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ, 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, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.



Fomentar la participación efectiva y representativa de las mujeres, garantizando la paridad y equidad de género en las diferentes instancias de la Entidad y estructura Organizacional.



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.



Promover entornos laborales saludables, dirigidos a lograr el bienestar de quienes interactúan en dichos espacios, donde haya un ambiente físico favorable, excelentes relaciones personales, buena organización, salud emocional y la promoción del bienestar familiar y social a través de la protección de riesgos, estimulando el autocuidado, la salud mental y la salud física de funcionarios y contratista de la corporación.

2. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

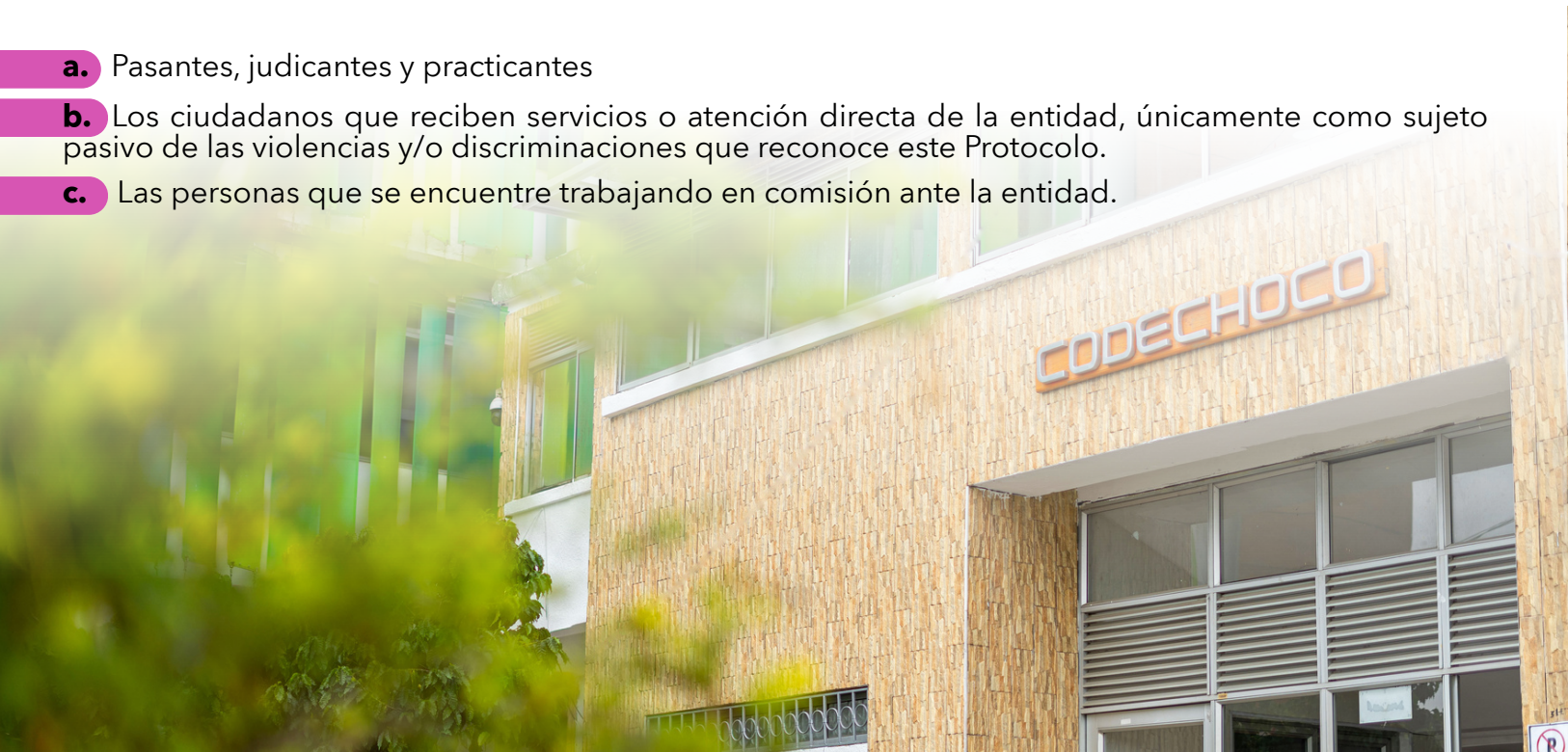
2.1 ALCANCE

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó- CODECHOCÓ, en el ejercicio de sus funciones y labores, 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 o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- 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.
- En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Serán igualmente receptores del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ.

- 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 se encuentre trabajando en comisión ante la entidad.

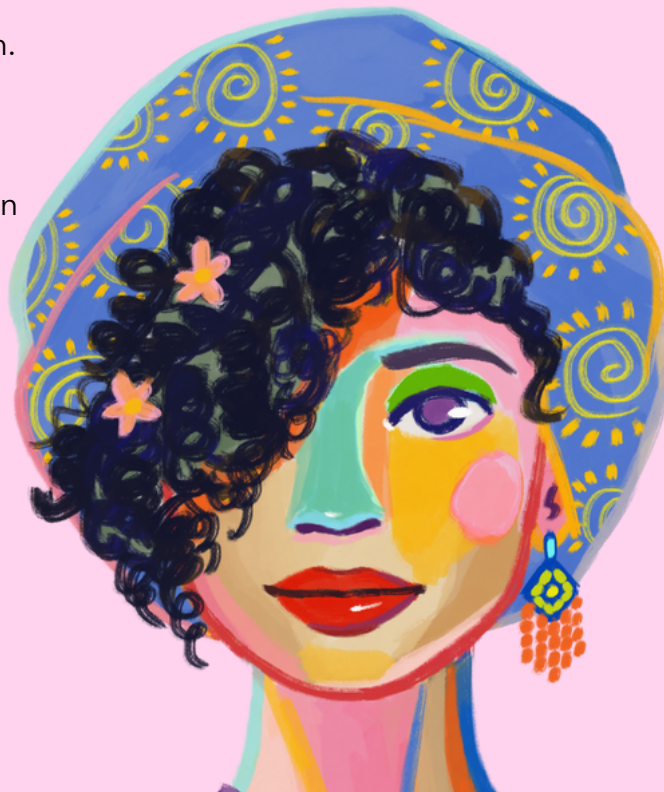




2. MARCO NORMATIVO

Marco internacional

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre 105 Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta".
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, aprobado por el Estado Colombiano mediante la Ley 54 de 1962, impone a los Estados la obligación de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación.
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)
Establece dentro de sus objetivos la eliminación de la discriminación y de la violencia hacia la mujer.





2. MARCO NORMATIVO

Marco Nacional

- **Constitución Política de 1991.**
- **Ley 80 de 1993:** por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- **Ley 82 de 1993:** expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- **Ley 294 de 1996:** por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- **Ley 575 de 2000:** por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- **Ley 581 de 2000:** por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- **Ley 679 de 2001:** por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- **Ley 731 de 2002:** por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- **Ley 750 de 2002:** por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- **Ley 800 de 2003:** por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- **Ley 823 de 2003:** por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- **Ley 1009 de 2006:** por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- **Ley 1023 de 2006:** por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1257 de 2008:** por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- **Ley 1413 de 2010:** por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- **Ley 1413 de 2010:** por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- **Ley 1475 de 2011:** por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 1448 de 2011:** por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. En esta Ley se establece el
- **Decreto 4635 de 2011:** sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- **Ley 1474 de 2011:** por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Ley 1482 de 2011:** por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- **Ley 1496 de 2011:** por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1542 de 2012:** por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- **Ley 1622 del 2013:** modifica el numeral 3 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, así: la discriminación laboral es "todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".
- **Ley 1719 de 2014:** por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1752 de 2015:** tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo discriminación.
- **Ley 1761 de 2015:** por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)".
- Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, adoptó la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas a la que deben someterse las entidades nacionales
- **Ley 1952 de 2019:** por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Ley 1959 de 2019:** por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- **Ley 2094 de 2021:** por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.
- Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, establecen lineamientos para abordar casos de violencia sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.



2. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO, VIOLENCIA CONTRA LA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL.

La **violencia basada en género** se refiere a toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. Está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino y favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión o coerción en contra de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las mujeres, personas transgénero, lesbianas, bisexuales y hombres gais (Defensoría del Pueblo, 2019:15) y que, en los entornos laborales son nutridas por la división sexual del trabajo, la concentración del poder económico y los estereotipos frente a capacidades y roles de mujeres y hombres en el espacio laboral (Cepal, 2018).

La Ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer como "cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado".

La forma más extrema de expresión de la violencia de género contra la mujer es el feminicidio, la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, en espacio público o laboral o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.

Dicha violencia, configura también la máxima expresión de la discriminación y la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres y una violación flagrante a los derechos humanos como lo dice el Comité CEDAW, 1992.

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".

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"



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

c. Acoso sexual: El artículo 210A 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).

d. 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".

e. Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008).

f. 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".

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".

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. Femicidio: 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:

- Al 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;
- 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;
- 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;
- Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;
- 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;
- Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".

h. Acoso laboral en razón de género: de acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, se define como "(...) 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".





4.1. COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR

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

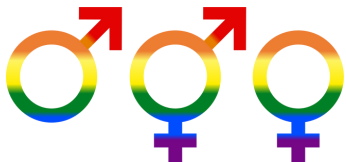
- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitantes o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

4.2. DISCRIMINACIÓN

La **discriminación** está definida en el Convenio núm. 111 de la OIT como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características), "que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo". u ocupación". La discriminación puede perpetuar la pobreza, sofocar el desarrollo, la productividad y la competitividad, y provocar inestabilidad política.

4.2.1 Otras formas de discriminación

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".

Hostigamiento por razones de discriminación:



El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 1348 del Código Penal, cualquier actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación"

Discriminación como acoso laboral:

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

4.2.2 Elementos de los actos de discriminación

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:

- 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.
- 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.
- 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"



4.3 Acoso sexual laboral

En el marco normativo colombiano, el acoso sexual constituye un delito que afecta la libertad, la integridad y la formación sexual. El artículo 210A del Código Penal de Colombia lo define como cualquier 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, 2000).

Cuando el acoso sexual ocurre en el ámbito laboral público y está vinculado con la función del empleo, ya sea en razón, con ocasión o como consecuencia de este, constituye una falta disciplinaria según lo establecido en el Código General Disciplinario. Esto, sin perjuicio de la acción penal que pueda emprender la Fiscalía General de la Nación.

La Corte Suprema de Justicia sostiene que el delito de acoso sexual se agrava cuando el acosador es un funcionario público o posee una posición jerárquica superior a la víctima. La persona que ostenta una posición superior ya sea por rango, edad, sexo o posición laboral, abusa del poder conferido por estas características para obtener satisfacción sexual, ya sea para sí mismo o para otra persona, sin el consentimiento o aceptación de la víctima, a quien se acosa con el propósito de doblegar su voluntad.

La intención de obtener satisfacción sexual puede manifestarse de diversas maneras, tales como el lenguaje empleado, el tono en que se expresan las palabras, los gestos, las miradas, los ademanes, el contexto y el uso o la costumbre socialmente atribuida a ciertas imágenes o frases.



4.3.1 Modalidades del acoso sexual laboral

El acoso sexual se manifiesta como una expresión de violencia basada en género, a través de conductas que buscan imponer poder y control, principalmente sobre las mujeres, y puede acarrear consecuencias físicas, psicológicas y emocionales significativas. Diversas expresiones o formas de este fenómeno se evidencian a través de comportamientos físicos, verbales y no verbales, como se detalla a continuación:



Acoso sexual laboral físico:

Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, acoso sexual Laboral verbal, acoso sexual laboral no verbal, otros tipos de acoso sexual laboral.

(Secretaría Distrital de la Mujer, 2018:15).



Acoso sexual laboral físico:

Comentarios o insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para mantener relaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

(Secretaría Distrital de la Mujer, 2018:15).



Acoso sexual no verbal:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral

(OIT, 2006:20).

Otros tipos de acoso sexual: obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos

(Secretaría Distrital de la Mujer, 2018:15).



Chantaje sexual:

Es una forma de acoso sexual en la que el acosador condiciona el acceso al empleo, aumento de salarial, ascenso o incluso la continuidad del empleo a la realización de un acto de contenido sexual. Este tipo de acoso se considera particularmente reprobable, ya que supone una violación de la confianza y un abuso de poder.

(OIT, 2006:19).



5. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

5.1. Enfoques

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

a. Enfoque diferencial.

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

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"

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

5.2. Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

a. Información y accesibilidad:

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

b. Confidencialidad:

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

c. Buena fe:

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

d. Imparcialidad e idoneidad:

Las personas que participen en nombre de la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

e. Dignidad:

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

f. Debido proceso:

Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

g. Debida diligencia:

La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

h. No discriminación:

Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

i. Principio de no revictimización:

Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

6.1. Derechos de las víctimas.

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ:

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

6.2. Derecho de las mujeres víctimas

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

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad
- 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.
- 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.
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- 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;
- 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.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- 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
- Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

6.1. Derechos de las víctimas.

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ:

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



La Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ determinará el área o dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la **Ley 1257 de 2008**. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la Corporación que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

6.2. Derecho de las mujeres víctimas

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

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad
- 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.
- 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.
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- 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;
- 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.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- 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
- Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional



6.3. Derechos del sujeto activo:

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

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

6.4 Deberes de los y las servidoras públicas:

Todas las personas que ostenten cargos de dirección, supervisión de contratos o 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 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.
- ✓ Remitir manera inmediata y confidencial a la Oficina de Control Disciplinario Interno OCDI los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal que evidencie el conocimiento de situaciones de violencia contra la mujer, basada en género o cualquier forma de discriminación. La información deberá enviarse únicamente a la OCDI. No se podrá compartir ni comentar esta información con ninguna otra persona, ya sea a nivel interno o externo de la entidad.
- ✓ No propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor.
- ✓ Promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y focalizar acciones encaminadas a la prevención.
- ✓ 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 **(Ley 1952, 2019. art. 25, núm. 38)**
- ✓ Abstenerse de sugerir, inducir o intentar resolver casos de acoso sexual mediante acuerdos conciliatorios. El acoso sexual es un delito No conciliable, que constituye una forma de violencia basada en género y discriminación que puede tener un impacto negativo y significativo en la víctima. Este tipo de acuerdos son perjudiciales para estas, ya que puede persuadirlas a no continuar con la denuncia, obligarlas a renunciar a sus derechos y/o normalizar una situación que las pone en riesgo.

El incumplimiento de estos deberes dará lugar a la acción y sanción disciplinaria conforme las disposiciones del Código General Disciplinario.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

7.1. Medidas de prevención.

Las medidas preventivas constituyen una intervención anticipada para evitar casos de violencia contra la mujer, violencia basada en género y/o discriminación en razón a la etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, género, orientación sexual, discapacidad. Su objetivo es reducir los riesgos asociados con estas conductas, promover la cultura de tolerancia cero ante estas situaciones y asegurar que los hechos no se repitan.

Para ello, la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, deberán desarrollar 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 CODECHOCÓ sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- 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.
- 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.
- 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.
- ④ **Pedagogía e información** sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- ⑤ **Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.**
- ⑥ **Formar y capacitar a todas las personas que laboren** o presten sus servicios personales, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que recepcionan o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación.
- ⑦ **Promover campañas** pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- ⑧ **Publicar en un lugar visible de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCO**, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

CODECHOCÓ, a través de la Oficina de Control Disciplinario Interno y la subdirección Administrativa y Financiera Oficina de Talento Humano, revisará cada dos (2) años el presente Protocolo, con el objetivo de mantenerlo actualizado y ajustado a las necesidades que se vayan presentando en la entidad. El análisis consistirá en determinar si el Protocolo está logrando prevenir y atender adecuadamente los casos de violencias basadas en género, violencia contra la mujer y/o discriminación, y si se está promoviendo la denuncia y sanción ante las autoridades competentes y la denuncia al interior de la entidad de estos hechos. En caso de que no se estén logrando los objetivos mencionados, se establecerán las modificaciones necesarias para lograrlo.



7.2. Sistemas de información

Establecer un 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 CODECHOCÓ, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

8.1. Medidas de protección:

La Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ 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:

Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.

Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.

Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.

Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.

Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.

Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.

Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.

Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

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

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

9. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

9.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.

9.1.1. Rutas de atención:

El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención:

①

Las rutas de atención externas a la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ.

②

La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.



③

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

9.1.2. 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 Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

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



9.1.3. 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.

9.1.4. Continuidad de la ruta de prevención.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

9.2. Rutas externas de atención

9.2.1. Rutas de atención externas

CODECHOCÓ 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.

Las personas que hayan sido víctima de acoso sexual, discriminación u otras formas de violencia basada en género pueden dirigirse a las siguientes entidades o hacer uso de líneas de atención institucionales o de organizaciones, quienes brindarán orientación sobre los pasos a seguir en cada caso; es crucial tener en cuenta que la víctima no está obligada a seguir los pasos de manera consecutiva, sino que puede iniciar el proceso sin importar el orden.

Fiscalía General de la Nación:

Recibe denuncias en cualquier parte del país:

- Puede hacerlo desde su celular marcando **122** o desde un teléfono fijo llamando al  **0180000919748**.
- Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (**CAPIV**), → Unidad de Reacción Inmediata (**URI**)
- Unidad de Atención Pre-procesal (**UAP**).
- Para la denuncia específica de hechos de violencia sexual puede acudir al Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (**CAIVAS**).

Procuraduría General de la Nación:

En caso de no obtener resultados a través de la activación de la Ruta de Atención en los pasos mencionados en este protocolo, puede presentar la queja:



Vía telefónica
5878750 opción 6



correo electrónico:
auxilioprocuraduria.gov.co



LÍNEA 155:

Esta línea gratuita está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Desde cualquier lugar del territorio colombiano, puede comunicarse utilizando cualquier operador para recibir orientación en temas relacionados con la violencia de género. En situaciones de emergencia, las llamadas se redirigen a la Policía Nacional para garantizar el apoyo necesario de manera inmediata.



LÍNEA 123:

Esta línea gratuita funciona las 24 horas al día, los siete días de la semana, y brinda acceso a todos los servicios de emergencia y seguridad. La Policía Nacional recibe denuncias, atiende y asiste a las víctimas, acompañándolas a lugares seguros y activando las rutas de atención

APP ELLAS:



Esta aplicación móvil tiene como objetivo proporcionar a las mujeres información sobre las rutas a seguir en caso de ser víctimas de violencia física, sexual, política y económica. **ELLAS** orientan sobre acciones específicas, frente a cada tipo de violencia, proporciona información sobre líneas de emergencia, y permite activar un botón de pánico que envía la ubicación a un contacto de emergencia.

9.2.2. Deber de denunciar de los servidores públicos

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

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

9.3.1. Órgano competente de control interno disciplinario

Sin perjuicio de 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 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**.

Sin embargo, la Oficina de Control Disciplinario Interno no será competente cuando la Procuraduría General de la Nación ejerza su competencia preferente o especial. En estos casos, la Oficina de Control Disciplinario Interno remitirá la queja o informe al competente en el menor tiempo posible y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja o informe en el sistema de información contemplado en este protocolo.

La Oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina Asesora Jurídica son las dependencias encargadas de realizar el proceso de instrucción, juzgamiento y sanción disciplinaria en las instancias respectivas, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 1369 de 2020, modificado por el artículo 2o del Decreto 1547 del 2022,

La Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ, en el marco de sus capacidades y recursos procurarán 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 Protocolo.

9.3.2. Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ 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 preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas:

- ➡ No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos.
- ➡ Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima.
- ➡ No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual.
- ➡ 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.
- ➡ 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.
- ➡ Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual.
- ➡ Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual.
- ➡ 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.

9.4 Rutas de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación

En caso de que la queja presentada sea contra un/una contratista o judicante, practicante, pasantes

- ➔ La persona afectada puede remitir sus quejas por los mismos medios establecidos en la ruta anterior.
- ➔ Los funcionarios de la OCDI deberán realizar la atención inicial a la víctima, tal y como se dispuso anteriormente, realizando el reporte de la queja en el sistema de registro y seguimiento dispuesto por la entidad.
- ➔ Los funcionarios de la OCDI remitirán a la víctima a apoyo psicosocial y jurídico si esta lo requiere.
- ➔ Las funcionarias de la OCDI analizarán si el caso posee las características de un delito, en caso de que aplique, este se remitirá a la Fiscalía General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.
- ➔ Así mismo, las funcionarias de la OCDI informarán a quien supervise el contrato de la persona señalada de cometer la conducta, sobre los comportamientos de la o él contratista y este último elaborará un reporte de incumplimiento de la cláusula contractual relacionada en el presente protocolo.
- ➔ En caso de que la queja sea interpuesta por un contratista, pasante, judicante, o practicante la Oficina de Control Interno Disciplinario correrá traslado a la autoridad competente y/o ante la Procuraduría General de la Nación según corresponda.

En el caso de ser pasantes y practicantes, en caso de ser procedente la queja en su contra, la OCDI en conjunto con la persona supervisora, enviará a través de los medios dispuestos por la Dirección General una comunicación a la institución a la cual pertenece, informando sobre las acciones de acoso sexual, violencia de género o cualquier forma de discriminación cometidas.



10. Reglas de procedimiento

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 reconocidas en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

10.1 Recepción de la queja y análisis de las pruebas.

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la 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 presenta su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno (Secretaria General) de la Corporación Autónoma Regional para el desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ 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 Disciplinario Interno de CODECHOCÓ.

11. Clasificación de las faltas.

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia 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 11, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la **Ley 1952 de 2019**.



11.1. Gravísimas

Son faltas gravísimas todas las establecidas en **Ley 1952 de 2019**.

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 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 razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (**Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019**).





11.2 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el **artículo 47 de la Ley 1952 de 2019** y en el **artículo 50 de la Ley 1437 de 2011**, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de **"trascendencia social de la falta o el perjuicio causado"** (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

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:
 - Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reproachable e inconstitucional.
 - 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.
 - 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.
 - 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"

11.3 Traslado a la autoridad competente.

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

11.4. Medidas administrativas para la no repetición.

La Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ, 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.

11.5 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo.

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

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

12. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

12.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó CODECHOCÓ 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.

Las medidas de reparación y no repetición serán adaptadas a las necesidades específicas de cada caso. Las víctimas participarán activamente en el proceso de diseño e implementación de estas medidas

