

PROTOCOLO PARA LA  
**PREVENCIÓN, ATENCIÓN  
y PROTECCIÓN**

DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIAS  
O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y  
CONTRACTUAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE  
**CAJICÁ**

**Fabiola Jácome Rincón**  
**Alcaldesa Municipal de Cajicá**

**Cristian David Castiblanco Navarrete**  
**Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno**

**Jorge Francisco Diago Casabuenas**  
**Profesional Especializado - Oficina de Control Disciplinario Interno**

**Yina Paola González Bello**  
**Auxiliar Administrativa - Oficina de Control Disciplinario Interno**

ALCALDÍA  
MUNICIPAL DE CAJICÁ



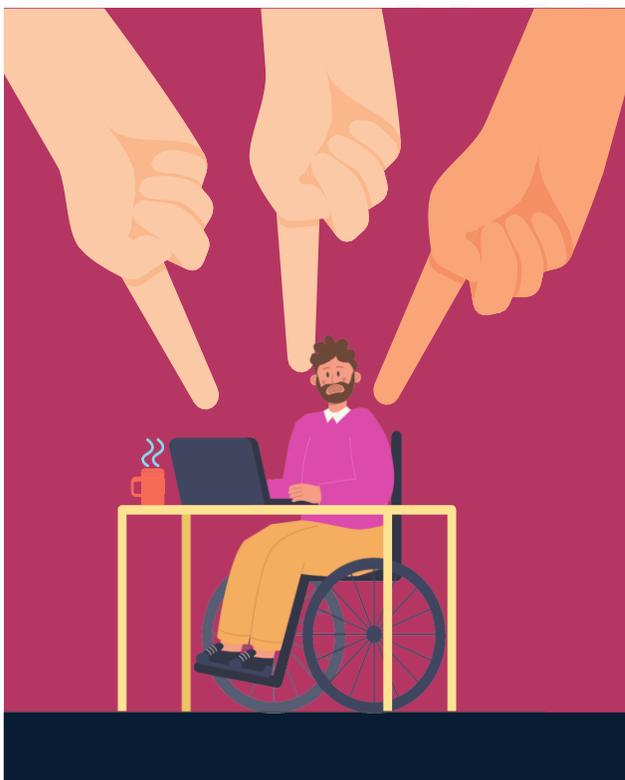
## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ**

### **1. PRESENTACIÓN**

A través del Acuerdo No. 01 del 29 de mayo de 2024, fue adoptado el Plan de Desarrollo Municipal “Cajicá Ideal 2024 – 2027”; el cual fue construido bajo un enfoque diferencial, orientado hacia la garantía integral de los derechos humanos y las vulnerabilidades de los habitantes de Cajicá.

De conformidad con los mandatos constitucionales, convencionales y legales que propugnan por el respeto a la dignidad humana en el marco del Estado Social de Derecho, la Alcaldía Municipal de Cajicá promueve como cultura institucional la eliminación de cualquier forma de violencia o discriminación, en el ámbito laboral y contractual al interior de la administración municipal.

En virtud de lo anterior, el presente protocolo establece directrices para la prevención, atención y protección de los funcionarios, contratistas y demás personas vinculadas directa o indirectamente con la Alcaldía Municipal de Cajicá frente a posibles casos de violencia, con especial énfasis en violencias basadas en género y aquellas motivadas por discriminación por su condición de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo, orientación sexual o discapacidad.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Construir una cultura institucional de cero tolerancias a las formas de violencias y discriminación, en el ámbito laboral y contractual en la Alcaldía Municipal de Cajicá.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Fomentar espacios de trabajo seguros, libres de acoso sexual, violencias y discriminación, en especial aquellas basadas en género, en el ámbito laboral y contractual en la Alcaldía Municipal de Cajicá.
- Promover la capacitación y sensibilización sobre el enfoque de género, enfoque diferencial y Derechos Humanos en los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Cajicá.
- Implementar acciones para la prevención, atención y protección de todas las formas de violencias basadas en género o discriminación en el ámbito laboral y contractual en la Alcaldía Municipal de Cajicá.
- Establecer y divulgar la ruta de atención integral a las víctimas de violencias basadas en género o discriminación, en el ámbito laboral y contractual de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

## 3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

### 3.1. Sujetos a quienes aplica el Protocolo

El presente protocolo es aplicable a los siguientes sujetos:

- Empleados públicos vinculados a la planta de personal permanente o temporal.
- Contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- Pasantes, judicantes, practicantes.
- Demás personas naturales, vinculadas de manera directa o indirecta con la Alcaldía Municipal de Cajicá.

Igualmente se reconocen como sujetos (pasivos) los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Entidad.

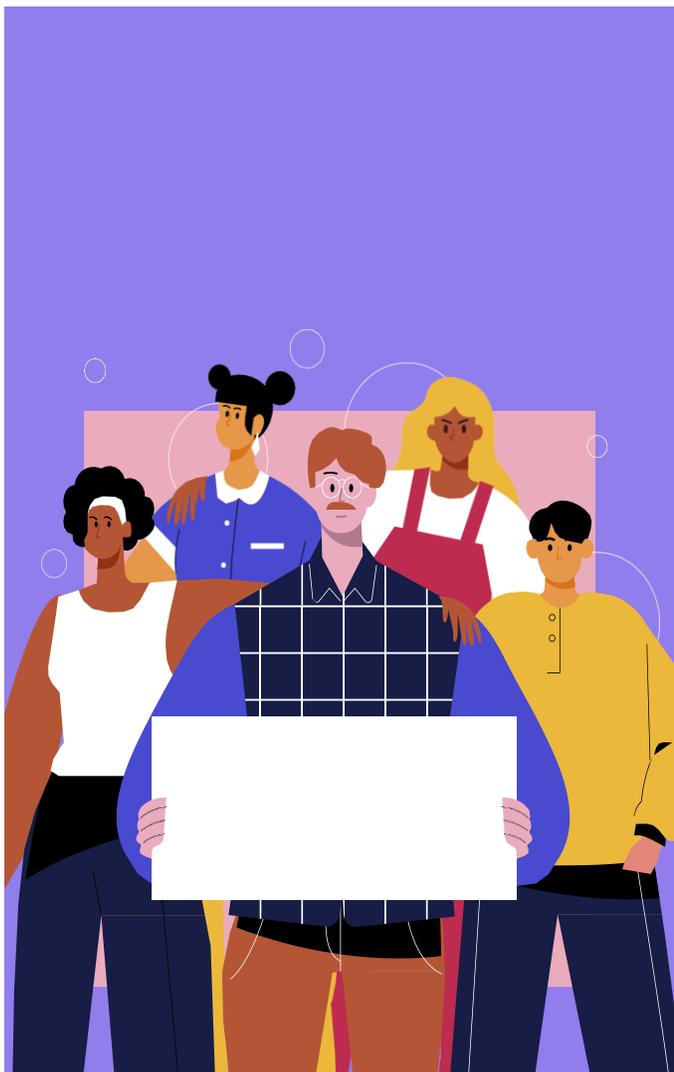
### **3.2. Ámbito de Aplicación en relación con los espacios de trabajo**

El protocolo aplica a los destinatarios, en el ejercicio de sus funciones, actividades contractuales y labores, que realicen en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo de la Alcaldía Municipal de Cajicá, 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 espacios virtuales de trabajo de acuerdo con las tecnologías de la información y las comunicaciones, espacios de interacción digital dispuestos por la entidad para el desarrollo de las funciones, obligaciones contractuales, o labores.

— **ALCALDÍA** —  
MUNICIPAL DE CAJICÁ



#### **4. VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES PROHIBIDAS POR LA LEY**

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

La violencia o acoso en razón de género, según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, lo preceptúa como “*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*”.

##### **4.1. Acoso sexual como violencias de género**

En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en la Ley 599 del 2000 - Código Penal. En concreto el artículo 210 A<sup>1</sup> 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*”.

De acuerdo con el artículo 212A del Código Penal, la violencia es entendida como: “*el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento*”.

<sup>1</sup> Ley 599 de 2000, artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008.

#### **4.1.1. Manifestaciones del acoso sexual**

En relación con las manifestaciones del acoso sexual, la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup> distingue que el acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

#### **4.1.2. Comportamientos que se califican como acoso sexual**

La OIT advierte que, los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza física, verbal y no verbal:

- Acoso Sexual Físico: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Acoso Sexual Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, chistes de carácter sexual.
- Acoso Sexual No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
- 

#### **4.2. Violencia de Género:**

El concepto de Violencia Basada en Género (VBG), es un término genérico para denominar cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en paradigmas sociales y culturales adjudicados en torno a las relaciones de género (entre mujeres y hombres) (ONU Mujeres, 2023) (Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2010).

Se indica que, las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género (MinSalud, 2016). Según el artículo 1 de la Convención de Belém do Pará se concibe como “cualquier acción o conducta, basada en

*género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona, tanto en el ámbito público como en el privado". Es así como se entiende que estas violencias incluyen violencia física, sexual y psicológica, teniendo como consecuencias no solo secuelas física, sino psicológicas, sociales que impactan en la vida personal, social, laboral y en todos los ámbitos de la sociedad.*

Teniendo en cuenta que, todas las formas de violencia son un problema de salud pública, en especial aquellas basadas en género, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan. Es importante reconocer, las afectaciones negativas que generan a las personas, máxime cuando tales circunstancias se presentan en espacios laborales y contractuales.

Dentro de las consecuencias, se evidencian, repercusiones sobre la satisfacción laboral, aumento del ausentismo, disminución del ritmo y motivación frente al trabajo, incremento del riesgo de afectaciones psicosociales como estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros. Por su parte, la Convención de Belem do Pará distingue tres ámbitos de visibilización de la violencia, a saber:

- En la vida privada: cuando la violencia se ejerce dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- En la vida pública: cuando la violencia tiene lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquiera persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.
- De igual forma, se conocen diferentes tipos de violencia entre los cuales, se enuncian: la violencia física, verbal, sexual, psicológica, patrimonial, socioeconómica.

**4.2.1 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"*. Así mismo, la violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio u homicidio. Algunas clasificaciones también incluyen prácticas tradicionales perjudiciales, tales como, mutilación genital femenina o asesinatos por honor.

Se podrían incluir en esta categoría la herencia de viudez, la trata de personas y la esclavitud porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud (Fondo de las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2010) (ONU Mujeres, 2023).

**4.2.2. Violencia verbal:** El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para el/la interlocutor(a), amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.

**4.2.3. 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.

**4.2.4. 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”*.

**4.2.5. 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”*.

**4.2.6. 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”*.

**4.2.7. Violencia digital:** Desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (MinTIC) definen la Violencia digital como el acto de utilizar medios como correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, videojuegos, aplicaciones de citas y en general, los espacios en los que se puedan publicar contenidos, como foros, blogs, páginas web, etc., para hostigar, violentar, amenazar, insultar, irrespetar la privacidad, suplantar la identidad y difundir información falsa para socavar el buen nombre, entre otras acciones.

La violencia digital corresponde a uno de los riesgos a los que están expuestas las mujeres en el entorno digital, desde el cual se pueden presentar violencias verbales o psicológicas transmitidas por las plataformas digitales en las que interactúen las mujeres con las demás personas en su entorno laboral.

De acuerdo con el Marco de entendimiento y lineamientos Ministerio TIC sobre violencias digitales (MinTIC, 2022)<sup>2</sup>, los entornos digitales favorecen prácticas de violencias digitales porque esconden la identidad de las personas, y generan la oportunidad de realizar actos como el ciberacoso o cyberbullying<sup>3</sup>; sexting<sup>4</sup>; violencia de pareja, que se expresa con control por medio de llamadas, correos, mensajes o el acceso a cuentas personales para espiar y monitorear toda actividad en línea. El Ministerio menciona también que en Colombia este tipo de actividades están tipificadas como delito y han crecido en incidencia<sup>5</sup>.

**4.2.8. Violencia digital de género:** Todo acto de violencia por razón de género contra las mujeres cometido, con la asistencia, en parte o en su totalidad, del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), o agravado por este, como los teléfonos móviles y los teléfonos inteligentes, Internet, plataformas de medios sociales o correo electrónico, dirigida contra una mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada (A/HRC/38/47, párr. 23).

**4.2.9. Femicidio:** La Ley 599 del 2000 – Código Penal, modificado por la Ley 1761 de 2015<sup>6</sup>, se adiciona un nuevo tipo penal denominado “Femicidio” como delito autónomo. El artículo 104A del Código Penal tipifica el femicidio 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:

---

<sup>2</sup><https://www.mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238993.html>

<sup>3</sup> Establecido en el artículo 2 de la Ley 1620 de 2013 “forma de intimidación con uso (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado”.

<sup>4</sup> Que es la difusión de imágenes o videos con contenido íntimo que son compartidas sin consentimiento; sextorsión o chantaje con la amenaza de publicar contenido audiovisual o información personal de carácter sexual.

<sup>5</sup> Refiere como estadísticas, los datos del Centro Cibernético Policial, en 2021 se recibieron 62 denuncias por casos de sextorsión, 325 por ciberacoso, 676 por injuria o calumnia a través de redes sociales y 972 denuncias por amenaza a través de redes sociales

<sup>6</sup> “Por la cual se crea el tipo penal de femicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”

- 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”.*

#### **4.3. Actos de discriminación**

El presente protocolo entiende la discriminación como la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (artículo 3 Ley 1752 de 2015). En ese sentido, tales actos — conscientes o inconscientes — buscan 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<sup>7</sup> (Corte Constitucional, 1994).

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) *La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza;* (ii) *el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás;* (iii) *El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”<sup>8</sup>.*

<sup>7</sup> **Corte Constitucional**, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

<sup>8</sup> **Constitucional**, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.

**4.3.1. Discriminación directa:** Cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras (Corte Constitucional, T-030/17). Es una de las formas más conocida de discriminación y la más visible.

**4.3.2. Discriminación indirecta:** Cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos (Corte Constitucional, T-030/17).

**4.3.3. Discriminación individual:** Este tipo de discriminación es aquella que realiza un individuo a otro. Es decir, es cuando una persona trata de manera distinta y negativa a otra persona, sin que exista una razón contextual diferenciada.

**4.3.4. Discriminación colectiva:** Presenta un trato de inferioridad un grupo de personas. Por ejemplo, discriminación hacia los inmigrantes o al colectivo LGBTIQ+.

**4.3.5. Discriminación institucional:** Se caracteriza porque son las instituciones públicas o privadas las que llevan a cabo algún tipo de discriminación en función del sexo, raza u otros motivos. La discriminación institucional es más compleja que la discriminación individual.

**4.3.6. Discriminación estructural:** Se refiere a la discriminación que surge de las políticas institucionales que favorecen directa o indirectamente a algunos individuos y perjudican a otros.

**4.3.7. Discriminación cultural:** Esta consiste en que ciertas costumbres, creencias o hábitos son inferiores a otras, en la sociedad actual la discriminación cultural está muy asociada a la étnica o al racismo.

**4.3.8. 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”* (art.2, numeral 3. L. 1010/06).

**4.3.9. Discriminación por origen nacional:** Consiste en tratar a personas (empleados o solicitantes de empleo) de manera no favorable por ser de un país o parte del mundo en particular, por su etnia o acento, o porque parecen tener determinados antecedentes étnicos (incluso si no es así).

**4.3.10. Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015<sup>9</sup>, adiciona el artículo 134B del Capítulo Noveno relacionado a “LOS ACTOS DE DISCRIMINACION” del Código Penal, y define que es toda 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.

**4.3.11. Discriminación racial:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales.

**4.3.12. Discriminación por identidad de género y orientación sexual:** Toda actuación que someta a una persona a un entorno laboral hostil, por su orientación sexual o identidad de género. La discriminación, puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos o despectivos sobre la orientación sexual (p. ej., ser gay o heterosexual), comentarios ofensivos o despectivos sobre la condición transgénero de una persona o su transición de género.

**4.3.13. Otras violencias por discriminación:** Dentro de las violencias por discriminación se tipifica la violencia racial y la violencia por prejuicio.

**4.3.14. Violencia Racial:** Está asociada a los actos de agresión hacia una persona o grupo al que se considera inferior o minoritario debido a su raza (Violencia Racial)<sup>10</sup>.

**4.3.15. Violencia por Prejuicio:** Es definida como actos que generen exclusión a una persona, bien sea de tipo, físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros). Por ejemplo, los prejuicios sociales sobre la orientación sexual y la identidad de género hacen posible que unos grupos sean subordinados o excluidos por otros mediante distintas formas de violencia (Colombia Diversa, Caribe Afirmativo, Santamaría Fundación, 2015, págs. 9-14).

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

<sup>9</sup> Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.

<sup>10</sup> Conductas que constituyen violencia por Violencia racial: Los desplazamientos forzados de grupos étnicos minoritarios, Segregación racial, Violencia física y verbal, Inequidad en el acceso a servicios educativos y empleo a personas de un grupo racial, Humillaciones por pertenecer a determinado grupo, Políticas antimigratorias, Uso de los medios de comunicación para exaltar los crímenes de extranjeros, Negación al acceso a servicios de salud básicos a inmigrantes.

#### **4.4. Comportamientos que las personas sujeto de aplicación de este protocolo deben abstenerse de ejecutar**

Las siguientes conductas o actuaciones pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y/o acoso en el ámbito laboral o contractual en la Alcaldía Municipal de Cajicá; por consiguiente, las personas sujetas del presente protocolo deben abstenerse de 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 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, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al 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.

- 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.



## 5. ENFOQUES, PRINCIPIOS Y VALORES

### 5.1. Enfoques

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

**5.1.1. Enfoque basado en Derechos Humanos:** Este enfoque constituye uno de los pilares del trabajo de las Naciones Unidas. Definido como “Un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Su objetivo es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo, corregir las prácticas

discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden el progreso del desarrollo y que a menudo resultan en grupos de personas que se quedan atrás”<sup>11</sup>.

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

**5.1.3. Enfoque étnico con perspectiva interracial:** 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” (Comisión de la verdad, S.F.).

**5.1.4. 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<sup>12</sup>. El enfoque con perspectiva de género se concibe como “una forma de observar, estudiar y transformar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales, culturales, económicas y políticas de las personas, las cuales pueden generar desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la promoción de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos” (ONU Mujeres, 2023) (Ministerio del Trabajo, 2023).

<sup>11</sup> Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible <https://unsdq.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

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

**5.1.5. Enfoque de discapacidad:** Parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad<sup>13</sup> 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<sup>14</sup>.

**5.1.6. 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<sup>15</sup>.

**5.1.7. 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<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> *La discapacidad es el resultado de una compleja relación entre las características de un organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (Organización Mundial de la Salud – OMS, 2001). La discapacidad como término, abarca deficiencias, entendiéndolas como los problemas que afectan a una estructura o función corporal. Asimismo, al hablar de discapacidad, se contemplan las limitaciones en la actividad, las cuales corresponden a las dificultades para ejecutar acciones o tareas. Por último, la discapacidad comprende las restricciones en la participación, cuando refiere a los problemas para participar en situaciones vitales. Estos tres elementos en conjunción limitan la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones (ONU, 2006). es necesario entender inicialmente que, según los conceptos y alcance de la discapacidad, esta se clasifica de la siguiente forma:*

- **Discapacidad física:** Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad para caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, entre otras como secuelas de deficiencias, condiciones, lesiones y/o amputaciones (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011 y Resolución 113 de 2020).

- **Discapacidad sensorial:** Comprende a las personas con deficiencias visuales y auditivas; y a quienes presentan problemas en la comunicación y en el lenguaje.

- **Discapacidad intelectual (cognitiva):** Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020). Esta Discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral.

- **Discapacidad psicosocial (mental):** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones neurológicas y trastornos en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020).

- **Discapacidad múltiple:** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes (Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, 2020).

<sup>14</sup> Definición del DANE, ver: [El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte](#).

<sup>15</sup> Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020 "Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación".

<sup>16</sup> **Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020** "Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación".



## 5.2. Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

**5.2.1. Información y accesibilidad:** La ruta de atención, prevención y protección será pública y socializada a los empleados públicos, contratistas y practicantes de la Alcaldía Municipal de Cajicá. Los formatos derivados de este protocolo serán accesibles y de fácil lectura y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención. En tanto sea necesario, se contará con versiones de estos en braille o en lengua de señas colombiana (LSC).

**5.2.2. Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1437 de 2011, 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables. De acuerdo con el literal h, del artículo 4, de la Ley 1581 de 2012, el principio de confidencialidad hace parte de los Principios para el Tratamiento de datos personales *“Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la presente ley y en los términos de la misma”*. Por su parte, el artículo 19 de la Ley 1712 de 2014, que regula lo referente a la Información exceptuada por daño a los intereses públicos *“Es toda aquella información pública reservada, cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada y por escrito en las siguientes circunstancias, siempre que dicho acceso estuviere expresamente*

*prohibido por una norma legal o constitucional”, es aplicable al presente protocolo lo dispuesto en el literal “d) La prevención, investigación y persecución de los delitos y las faltas disciplinarias, mientras que no se haga efectiva la medida de aseguramiento o se formule pliego de cargos, según el caso”.*

De acuerdo con el del artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley. Para efectos del presente protocolo, es aplicable el numeral “3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica”. Negrilla y subraya son fuera de texto.

**5.2.3. Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe. Ahora bien, la Ley 1712 de 2014 define el Principio de buena fe en el siguiente contexto *“En virtud del cual todo sujeto obligado, al cumplir con las obligaciones derivadas del derecho de acceso a la información pública, lo hará con motivación honesta, leal y desprovista de cualquier intención dolosa o culposa”.*

**5.2.4. Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

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

**5.2.6. Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley. Por su parte, el Código General Disciplinario<sup>17</sup> frente a este principio consagra en el artículo 12 Modificado por el art. 3° de la Ley 2094 de 2021 que *“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”.*

**5.2.7. 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.

---

<sup>17</sup> Ley 1952 de 2009, reformado por la Ley 2094 de 2021.

**5.2.8. 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.

**5.2.9. 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.

### 5.3. Valores Institucionales

El presente protocolo se rige por los Valores Institucionales del Código de Integridad<sup>18</sup> de la Alcaldía Municipal de Cajicá: Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia, Diligencia, Responsabilidad y Resiliencia.

## 6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

### 6.1. Derechos de las víctimas

Las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación que se presenten en la Alcaldía Municipal de Cajicá tendrán los siguientes derechos:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y, a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.

<sup>18</sup> <https://www.cajica.gov.co/docdown/archi/2025/Resolucion/RESOLUCI%C3%93N%20118%20de%2021%20DE%20MARZO%20DEL%202024.pdf>  
Resolución 118 del 21 de marzo de 2024 "Por la cual se modifica la Resolución N. 046 de enero 30 de 2023 Por medio de la cual se adopta la actualización del Código de Integridad de la Alcaldía Municipal de Cajicá"

- El derecho a 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 de la dependencia 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.
- Las demás medidas necesarias para brindar una garantía a la protección y no repetición de los hechos.

#### **6.1.1. Derechos de las mujeres víctimas**

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, Reglamentado por el Decreto Nacional 4796 de 2011, 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 la 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.
- 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, su hijo se 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.
- 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.
- La entidad 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 entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

## **6.2. Derechos del sujeto activo**

La persona o personas (sujeto activo) 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.
- Reconocer o negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja.
- Presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

## **7. PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE TODAS LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES.**

### **7.1. Prevención de las Violencias y Discriminaciones**

Para efectos de la prevención de las violencias y discriminaciones en la Alcaldía Municipal de Cajicá, se establece el Plan de Prevención de las violencias y discriminaciones, como 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 prohibida por la ley, con el objetivo de minimizar los riesgos que generan las violencias y sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

Para ello, en la Alcaldía Municipal de Cajicá a través de la Dirección de Gestión Humana, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas periódicas, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a los funcionarios, contratistas y practicantes, y que incluyan como mínimo los aspectos que se presentan el siguiente gráfico:

Plan de Prevención de las Violencias y Discriminaciones en la Alcaldía Municipal de Cajicá.



Diseño e implementación de una estrategia institucional para la promoción, difusión y conocimiento del protocolo, marco legal, rutas de atención y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminaciones prohibidas por la ley (Oficina de Control Disciplinario Interno y Dirección de Gestión Humana).



Diseño e implementación de la Política de Género al interior de la Alcaldía Municipal de Cajicá (Dirección de Mujer y Género).



Capacitación y sensibilización en Derechos Humanos, enfoque diferencial, de género y étnico, priorizando los colaboradores de la Dirección de Gestión Humana, Dirección Integral de atención al ciudadano PQRS y de las dependencias que intervienen en procedimiento disciplinario en la Alcaldía Municipal de Cajicá (Dirección de Gestión Humana).



En el marco de la función Preventiva Disciplinaria realizar pedagogía sobre las consecuencias administrativas, penales y disciplinarias que implican la comisión de actos de violencia de género y/o discriminaciones prohibidas por la Ley (Oficina de Control Disciplinario Interno).



Sensibilizar sobre el deber legal que tienen los colaboradores en la Alcaldía Municipal de Cajicá, de denunciar ante las autoridades competentes los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias relacionadas con violencias basadas en género, y/o discriminaciones (Dirección de Gestión Humana y Control Disciplinario Interno).



Brindar alternativas de reparación e implementar estrategias de no repetición de violencias basadas en género y/o discriminación (Dirección de Gestión Humana).

Realizar la evaluación periódica del protocolo y de las Rutas de Atención a partir del diseño y aplicación de encuestas a las personas sujetas del protocolo y divulgar los resultados (Dirección de Gestión Humana y Oficina de Control Disciplinario Interno).



Seguimiento a los casos de violencias de género y/o tipos de discriminación prohibidos por la Ley (Dirección de Gestión Humana).



Activar la Ruta de Atención y brindar las medidas de protección pertinentes en casos de Quejas o Denuncias de acoso sexual, otros tipos de violencia y/o discriminación (Dirección de Gestión Humana y Oficina de Control Disciplinario Interno).



Publicar en un lugar visible de la entidad y en la página web, el protocolo y la ruta de atención integral de violencias y discriminaciones (Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones y Secretaría de las TIC y CTEI).

## 7.2. Medidas de Protección de las violencias y/o discriminaciones

La Dirección de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Cajicá o la dependencia que haga sus veces, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- Activar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima brindando apoyo y acompañamiento permanente.
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- Dar orientación psicológica y asesoramiento jurídico 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.

**Nota:** Las medidas de protección se deben adoptar una vez se advierta el hecho, 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. Por otra parte, de ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

## 7.3. Rutas de Atención a las víctimas de violencias y discriminaciones

Las rutas de atención para situaciones de violencias basadas en género y discriminaciones se clasifican en Ruta Interna de Atención y Ruta Externa de atención, dependiendo las autoridades competentes para conocer de las denuncias.

- Canales de denuncia interna.

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 al interior de la Alcaldía Municipal de Cajicá, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja o denuncia a través de cualquiera de los siguientes canales:

#### Canal Virtual

Formulario Web PQRSD, desde el siguiente enlace:

<https://pqrs.sysman.com.co/sysman-pqr-web/pqrs/22/35>

#### Canal físico

Presentando la queja escrita en correspondencia,

**Calle 2 N°4-07 – Cajicá,  
Ventanilla**

#### Forma Verbal

En la Dirección Integral de Atención Al Usuario y Al Ciudadano y PQRS

**Calle 2 N°4-07 – Cajicá, Ventanilla**

### 7.3.1. Ruta de Atención Interna para casos de Violencias basadas en Género y Discriminaciones.

El proceso de recepción de la queja o denuncia de acoso sexual, violencias y/o discriminación prohibida por la Ley, 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 formalmente.

En cuanto al superior jerárquico o superior funcional o supervisor de contratos, 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 los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley. El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria, numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario, reformado por la Ley 2094 de 2021.

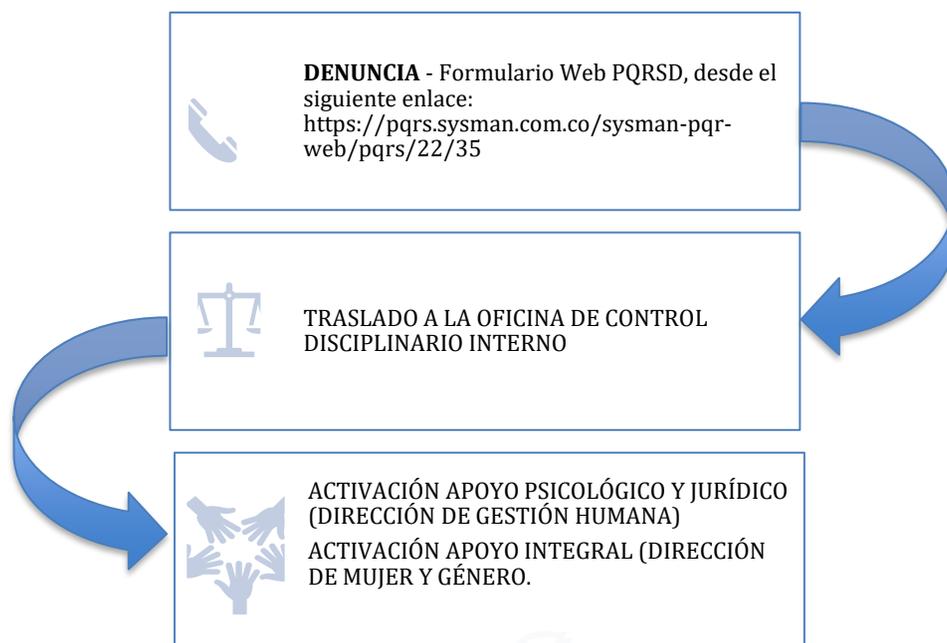
- Las quejas o denuncias que se presente a través del formulario Web PQRSD<sup>19</sup>, serán direccionadas de manera automática a la Oficina de Control Disciplinario Interno para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente; y demás fases que en derecho correspondan.
- La queja o denuncia que se presente por el canal físico (Correspondencia) deberá ser radicada en el Sistema de Gestión Documental y direccionada de manera automática a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente.
- La queja o denuncia que se presente de forma verbal deberá ser radicada a través del formulario Web PQRSD<sup>20</sup>, y direccionada de manera automática a la Oficina de Control Interno Disciplinario para que se tramite y se surta la fase de Instrucción Disciplinaria y/o remisión por competencia a la autoridad competente.

— **ALCALDÍA** —  
MUNICIPAL DE CAJICÁ

## **ruta de atención – interna -**

<sup>19</sup> <https://pqrs.sysman.com.co/sysman-pqr-web/pqrs/22/35>

<sup>20</sup> <https://pqrs.sysman.com.co/sysman-pqr-web/pqrs/22/35>



### 7.3.2. Requisitos mínimos contenido de la queja o denuncia.

La queja o denuncia de acoso sexual, otros tipos de violencias y/o discriminación prohibida por la Ley deberá contener como mínimo:

- Nombres, apellidos completos y número de identificación de quien denuncia.
- Nombres y apellidos completos del presunto autor de los hechos, área de trabajo y cargo, actividad que desempeña, contratista, pasante, judicante, otro.
- Especificación de si hay existencia de una relación de subordinación frente al presunto agresor.
- Fecha de ocurrencia de los hechos.
- Descripción de las conductas de las que fue o está siendo objeto y aportar elementos o material probatorio, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

**Nota:** todas las quejas y denuncias de acoso sexual, violencias y discriminaciones objeto del presente protocolo será objeto de reserva documental y será privatizado, a efectos de asegurar el tratamiento de los datos personales, el derecho a la privacidad e intimidad de las personas, la confidencialidad y reserva de la información de acuerdo con la normatividad leyes 1437 de 2011, 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

### 7.3.3. Queja o Denuncia contra Servidor Público (funcionario) de la Alcaldía Municipal de Cajicá.

Si es Queja o Denuncia contra Servidor Público (funcionario) de la Alcaldía Municipal de Cajicá, la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Alcaldía Municipal de Cajicá, es competente para conocer, investigar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia sexual y/o cualquier tipo de discriminación prohibida por la Ley conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021. Lo anterior, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación. En este caso, se surte la Ruta de Atención Interna.

En caso que el Control Disciplinario Interno 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.

#### **7.3.4. Queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión**

De ser procedente, en caso que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante o personal en comisión, la Oficina de Control Disciplinario Interno deberá remitir inmediatamente la información al Supervisor del Contrato efectos de adelantar las actuaciones necesarias con miras a establecer un posible incumplimiento o compulsación de copias a las autoridades competentes.

#### **7.4. Ruta de Atención Externa**

Los sujetos a quienes aplica el presente protocolo<sup>21</sup>, pueden presentar las quejas o denuncias de acoso sexual, violencias y discriminaciones acudiendo de manera preferencial a las autoridades externas competentes, tales como: Procuraduría General de la Nación, la Fiscalía General de la Nación, Línea violeta de Cajicá (3184317034).

#### Ruta de Atención Externa

Entidad / Autoridad	Canales de Atención Ruta de Atención Externa
	Presencial en el Centro de Atención al Público (CAP) de la sede central,

<sup>21</sup> **Empleados públicos** vinculados a la planta de personal permanente o temporal, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, pasantes, judicantes, practicantes y demás personas naturales vinculadas de manera directa o indirecta con la Alcaldía Municipal de Cajicá.

Procuraduría General de la Nación (PGN) <sup>22</sup>	ubicado en la Carrera 5 # 15-80 de la ciudad de Bogotá.  En las procuradurías regionales y provinciales de la PGN <a href="https://www.procuraduria.gov.co/Pages/directorio-dependencias.aspx">https://www.procuraduria.gov.co/Pages/directorio-dependencias.aspx</a> Telefónica: 3134990611
Fiscalía General de la Nación (FGN).	<a href="https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-%20ciudadano/donde-y-como-denunciar/">https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-%20ciudadano/donde-y-como-denunciar/</a> <a href="https://susi.fiscalia.gov.co/ui/#/pqr-new-request/2">https://susi.fiscalia.gov.co/ui/#/pqr-new-request/2</a>
Línea violeta de Cajicá	Telefónica: 3184317034
Policía Nacional	<a href="https://spqrs.policia.gov.co/pqrs/#/">https://spqrs.policia.gov.co/pqrs/#/</a>

## 8. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN.

El presente protocolo se dispone de medidas que garantizan un proceso de atención idóneo e integral a las víctimas de violencia basada en género y discriminación, enfocado en el respeto, la transparencia e integridad, evitando de esta manera las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso.

### 8.1. Medidas de Reparación.

La Dirección de Gestión Humana de la Alcaldía Municipal de Cajicá 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 con enfoque de derechos humanos.

### 8.2. Medidas Administrativas para la no repetición.

#### 8.2.1. Observancia del Principio de No Repetición

<sup>22</sup><https://www.procuraduria.gov.co/Documents/Octubre%202023/INFOGRAF%C3%8DA%20canales%20de%20comunicaci%C3%B3n%20derecho%20ni%C3%B1as,%20adolescentes%20y%20mujeres.pdf>

Para evitar la repetición de los hechos, y en virtud del principio de no revictimización consagrado en el presente protocolo “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”.

### **8.2.2. Inclusión y vigilancia de cláusulas contractuales**

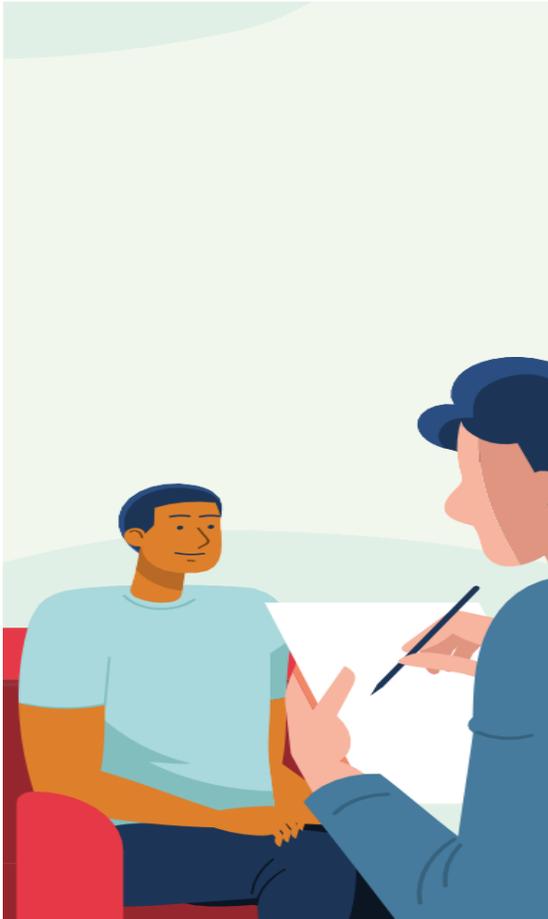
Por otra parte, frente a las medidas administrativas para la no revictimización, en la Alcaldía Municipal de Cajicá se incluirán en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo. Estas cláusulas son objeto de vigilancia por parte del supervisor de cada contrato. Así mismo, se promueve la vigilancia de la correcta ejecución de las obligaciones contractuales, por parte de 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<sup>23</sup> para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

— **ALCALDÍA** —  
MUNICIPAL DE CAJICÁ

---

<sup>23</sup> **Ley 1474 de 2011, artículo 84. Facultades y deberes de los supervisores y los interventores.** La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligacional por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista.

Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente.



## 9. DISPOSICIONES GENERALES PARA LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

### 9.1. 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 en cumplimiento de uno de los deberes de todo servidor público de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25.

### 9.2. Deberes de los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad erárquica, 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 los diferentes tipos de discriminación prohibidos por la Ley. 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<sup>24</sup> de la misma ley.

<sup>24</sup> Ley 1952 de 2019, artículo 47, modificado por el artículo 8 de la Ley 2094 de 2021. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.

Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)

*“Artículo 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:*

*25. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley”*

*26. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio”.*

*Artículo 242. Falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código”.*

### **9.3. Integralidad de la Acción Disciplinaria en la Alcaldía Municipal de Cajicá**

En la Alcaldía Municipal de Cajicá, en virtud del debido proceso dispuesto en el Código General Disciplinario<sup>25</sup>, participan en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria i) La Oficina de Control Disciplinario Interno en la fase de Instrucción disciplinaria, ii) La Secretaría Jurídica en la Fase de Juzgamiento en primer Instancia, y iii) El Despacho del alcalde – alcaldesa en segunda Instancia.

#### **9.3.1 La fase de Instrucción Disciplinaria**

Va desde el conocimiento de las quejas y denuncias con presunta incidencia disciplinaria, que se radiquen y/o direccionen a la dependencia, continua con la apertura de Indagación Previa y/o Investigación Disciplinaria, o la decisión inhibitoria, hasta la formulación, notificación y ejecutoria del Pliego de Cargos.

- 
4. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
  5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
  6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
  7. Los motivos determinantes del comportamiento.
  8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
  9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

<sup>25</sup> **ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021.** “Artículo 12. Debido proceso. El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal. En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento. Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley”.

### 9.3.2 La fase de juzgamiento

Está a cargo de la Secretaría Jurídica, quien conoce desde el momento que se avoca conocimiento del Pliego de Cargos notificado, hasta la expedición del fallo de primera instancia; entre tanto, la segunda instancia se surte al momento de avocar conocimiento del auto que concede el recurso de apelación en sede de instrucción o juzgamiento, hasta la expedición del fallo de segunda instancia por parte del Despacho del (la) Alcalde (sa).

Las anteriores instancias, propenden por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia basada 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.

### 9.3.3. Reglas de Procedimiento Disciplinario

El trámite de las quejas por 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 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<sup>26</sup>, 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.

### 9.3.4. Clasificación de las faltas

Las siguientes son algunas conductas que en el marco normativo vigente contempla como 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, con la correspondiente consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019, reformado por la Ley 2094 de 2021.

En ese orden, son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

<sup>26</sup> Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en **sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.**

1. 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 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
2. 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.
3. 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).
4. 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, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019)". (Ver anexo 1).

#### **9.4. Enfoque diferencial y de género en la Ruta de Atención Interna**

En caso de que la dependencia que adelante la actuación disciplinaria requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja o denuncia, 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; así mismo, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> **Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P.** Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. "(i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las

Respecto a los casos de discriminación, debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, acudir a la 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”<sup>28</sup>

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brasil, (9 de junio de 1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA".

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Congreso de la República (29 diciembre de 1995). Ley 248 de 1995 “Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37821>

Congreso de la República (24 de julio de 2000). Ley 599 de 2000 “Por la cual se expide el Código Penal”.

<https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=1663230>

Congreso de la República (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. <https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=30044240>

Congreso de la República (04 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

<https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=1676263>

---

*víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad;(v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito”*

<sup>28</sup> **Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.**

Congreso de la República (18 de enero de 2011). Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1680117>

Congreso de la República (17 de octubre de 2012) Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>

Ministerio de Salud y Protección Social. (6 de marzo de 2012). Resolución 459 de 2012. “Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>

Congreso de la República (20 de marzo de 2013). Ley 1620 de 2013 “Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar” <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685356>

Congreso de la República (06 de marzo de 2014) Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1687091>

Congreso de la República. (6 de julio de 2015). 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). Bogotá, D. C.: Diario Oficial No. 49.565 de 6 de julio de 2015. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62278#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,sensibilizaci%C3%B3n%20de%20la%20sociedad%20colombiana%2C>

Congreso de la República (03 de junio de 2015) Ley 1752 de 2015 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019874>

Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer; Fundación Social Colombiana Cedavida. (2016A). Orientaciones para implementar en los territorios el lineamiento para la prevención de violencias de género con énfasis en el ámbito público. 27. Bogotá, D. C. [guia-metodologica-prevencion-violencias.pdf](#)

Ministerio de Justicia y del Derecho. (21 de febrero de 2018). ¿Qué hacer en caso de ser víctima o conocer de un abuso o violencia de tipo sexual? Legal App. Bogotá. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Qu-hacer-en-caso-de-ser-victima-o-conocer-de-un-abuso-o-violencia-de-tipo-sexual.aspx>

ONU. Consejo de Derechos Humanos. Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos. (2018) A/HRC/38/4 párr. 23.

Congreso de la República (28 de enero de 2019) 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”.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82445>

Congreso de la República (19 de diciembre de 2020). Decreto 1710 de 2020 “Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30040258>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2020). Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional en la producción de estadística del Sistema Estadístico Nacional. Sistema Estadístico Nacional, Bogotá, D. C. Recuperado el 1 de junio de 2023, Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-difencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>

Congreso de la República (29 de junio de 2021) Ley 2094 de 2021 “por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=114647>

MINTIC, (14 de julio de 2022) Violencia digital de género, historias reales y lecciones contundentes. <https://mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238993.html>

Presidencia de la República (08 de marzo de 2023). Directiva presidencial 01 de 2023. “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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública”.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=204503>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2023). Definición de la transversalización de la perspectiva de género.

<https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm#:~:text=%22Transversalizar%20la%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero,y%20en%20todos%20los%20niveles>

Resolución No 046 del 30 de enero del 2023. “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ”.

<https://cajica.gov.co/docdown/archi/2023/Resolucion/RESOLUCION%20No.%20046%20DE%202023.pdf>

Congreso de la República (19 de mayo de 2023). Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=142257>

Resolución 118 del 21 de marzo de 2024. “POR LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN No.046 DE ENERO 30 DE 2023 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CAJICÁ”

<https://www.cajica.gov.co/docdown/archi/2025/Resolucion/RESOLUCI%C3%93N%20118%20de%2021%20DE%20MARZO%20DEL%202024.pdf>

ALCALDÍA –  
MUNICIPAL DE CAJICÁ