

GUÍA 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.

TABLA DE APROBACIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
<p>Firmado digitalmente por CECILIA INES CASTRO MURGAS</p> <p>Cecilia Inés Castro Murgas Gerente Grupo Gestión del Talento Humano</p>	 <p>Yelisa Andrea Cade Ordóñez Gerente Grupo Control Interno Disciplinario</p> <p>Firmado digitalmente por PILAR ANDREA ORTEGA TORRES</p> <p>Pilar Andrea Ortega Torres Jefe de Oficina Asesora Jurídica</p>	<p>Firmado digitalmente por JUAN GUILLERMO ORTIZ JULIAO</p> <p>Juan Guillermo Ortiz Juliao Subgerente Administrativo</p>
REVISIÓN METODOLÓGICA		
<p>Firmado digitalmente por ARGEMIRO UNIBIO AVILA</p> <p>Fecha: 2023.07.07 16:49:57 -05'00'</p> <p>Argemiro Unibio Avila Gerente de Grupo Planeación y Desarrollo Organizacional</p>		

AMCA

CONTROL DE MODIFICACIONES			
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO REALIZADO	SOLICITADO POR
01	2023-07-07	Se crea la presente guía con el fin de dar cumplimiento con lo estipulado en la Directiva Presidencial 01 de 2023 así como la Circular Conjunta 001 de 2023, expedida por la Vicepresidencia de la República, referente al 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	Gerente de Grupo de Gestión de Talento Humano

INDICE

1	INTRODUCCION	4
2	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3	DEFINICIONES.....	4
4	CONDICIONES GENERALES	7
4.2	COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTA GUIA DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR	8
4.3	LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS QUE ACTIVAN EL PROTOCOLO.....	9
4.4	ABORDAJE DE LOS CASOS DE VIOLENCIA.....	9
5	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	10
6	MEDIDAS DE PROTECCIÓN	10
7	RUTA DE ATENCION	11
7.1	RUTA EXTERNA.....	12
7.2	RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS	12
7.3	RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES O PRACTICANTES	12
8	RESTAURACIÓN Y NO REPETICIÓN.....	13
8.1	MECANISMO RESTAURATIVO	13
8.2	LINEAMIENTOS DEL ESPACIO RESTAURATIVO	14
8.3	EXCEPCIONES PARA EL ESPACIO RESTAURATIVO.....	14

1 INTRODUCCION

Con la presente guía la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial (ENTerritorio) manifiesta su rechazo a cualquier acto de violencia, acoso y discriminación que ponga en riesgo la integridad personal física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario. Por lo anterior, atendiendo a las dinámicas sociales, esta guía es un documento abierto a la participación de los servidores públicos, colaboradores y demás partes interesadas.

ENTerritorio le apuesta a la renovación de espacios de formación, prevención, atención e instancias de decisión para las manifestaciones de violencia, que atenten contra la sana convivencia, y que afecten la dignidad de las personas que hacen parte de la Entidad, en especial, cuando la violencia se da por motivos de género y discriminación, afectando a grupos históricamente vulnerados.

En la guía se especificarán las medidas de prevención, protección, rutas de atención y medidas de restauración y no repetición a ejecutar en caso de presentarse 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 en la entidad.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Ofrecer a los servidores públicos, colaboradores y demás partes interesadas de Enterritorio una guía para la aplicación de medidas tendientes a la prevención, atención y seguimiento a los casos de discriminación y violencia contra las mujeres y basadas en género, especialmente las mujeres, que se presenten dentro del entorno laboral de la Entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar medidas de prevención y protección contra los diferentes tipos de violencia basadas en género y/o tipos de discriminación establecidos por la Ley.
- Crear rutas de atención para los casos de discriminación y violencia que se presenten en todas sus formas.
- Socializar las rutas de atención en casos de violencia de género y cualquier forma de discriminación basadas en género.

3 DEFINICIONES

Discriminación: Es 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 (Ley 1752 de 2015). La discriminación se da de manera 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, entre otras" (Corte Constitucional, T-030/17, n.o 39). Y es indirecta "cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce Ineraciones de estos derechos fundamentales o limitan el goce de estos" (Corte Constitucional, T-030/17, n.o 39). El racismo, el sexismo y la xenofobia son algunos ejemplos de discriminación.

Discriminación étnica: Según el artículo 1 de la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación, es: *"discriminación, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, gobierno o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquiera otra esfera de la vida pública"*.

Violencia: Se entiende por violencia el uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencia basada en género: 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. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir" (MinSalud, 2016). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

Violencia contra la mujer: La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona. La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos:

- a) **Abuso sexual:** Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva.
- b) **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.
- c) **Acoso sexual laboral:** "Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19).
- d) **Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales:** Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce "valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica" o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde "se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana.
- e) **Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir :** "El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir" (Ley 599, 2000, art. 210).

- f) **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
- g) **Conducta sexual inapropiada:** Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.
- h) **Ofensa sexual:** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.
- i) **Pornografía no consentida:** En el marco de esta guía, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material

CONDUCTAS VIOLENTAS: Para cualquier conducta violenta se considerará la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que corresponda según sea el caso. En los apartados anteriores, se definen las conductas violentas de carácter sexual, a continuación, la definición de otra clase de conductas violentas de tipo discriminatorio.

- a) **Acoso laboral:** *“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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 de este”* (Ley 1010, 2006, art. 2).
- b) **Ciber acoso o ciberbullying:** *“Bullying de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico”* (art. 2 Ley 1620 de 2013).
- c) **Feminicidio:** Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16)
- d) **Racismo:** Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural.
- e) **Violencia simbólica:** hace referencia a las acciones por medio de las cuales se trasmite un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, juegos de video, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas y dominios científicos que comunican una construcción androcéntrica), por medio de las cuales se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas. Esta violencia se caracteriza por ser invisible, implícita y soterrada, por lo que naturaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación de las mujeres, personas

racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no heteronormativas, entre otras.

- f) **Violencia económica:** Es la violencia destinada a causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).
- g) **Violencia física:** Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).
- h) **Violencia psicológica:** Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal mediante degradación, control, intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique restricción en las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas (Ley 1257 de 2008, art. 3).

GÉNERO: Es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a la masculino y a lo femenino, determinadas relaciones de poder. El género varía históricamente, así como entre las diversas culturas, pues se trata de una construcción social.

- a) **Expresión de género:** Es la forma como las personas representan su género para sí y para el mundo. Se manifiesta a través de acciones, vestimenta, habla y gestos.
- b) **Identidad de género:** Es la forma como las personas se piensan e identifican a sí mismas (hombres, mujeres, queer/no binario). No siempre está vinculada o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.
- c) **Orientación sexual:** Está relacionada con el deseo sexual y afectivo de cada persona hacia otra. De esta forma, cabe decir que hay personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales.
- d) **Persona victimizada:** Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.
- e) **Persona presunta agresora o persona investigada:** Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.

4 CONDICIONES GENERALES

En el marco de esta guía, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con 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, podrá activar las diferentes rutas de atención, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención integral ajustada a sus particularidades, que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones. Estas rutas deberán prestar en todo momento atención integral a la persona victimizada, en los términos que se consagran en esta guía. De igual manera, mantendrá una comunicación constante con esta persona sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.

4.1 DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS

- a) Ser orientada u orientado de manera oportuna y eficaz según las instancias de atención y prevención de la Entidad.
- b) Activar la ruta de atención en el momento en que lo considere oportuno.
- c) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre los procedimientos a seguir en esta ruta.
- d) Derecho a no ser confrontada o confrontado con la persona catalogada como presunto agresor/a (Artículo 4 Decreto 4799 de 2011).
- e) Ser tratado(a) con reserva de identidad al recibir cualquier tipo de atención en salud física o emocional.

4.2 COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTA GUIA DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR

Las siguientes conductas pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas de la presente guía deben no incurrir en ellas:

- a) Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c) 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.
- d) Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f) Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- h) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual. i. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- i) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- j) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- k) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.

- l) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.

4.3 LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS QUE ACTIVAN EL PROTOCOLO

- Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- Todas las actuaciones de esta guía deben respetar la diversidad y condiciones identitarias de cada persona.
- En todo momento de la ruta, se deberá respetar la autonomía de la persona victimizada.
- Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- Quien realiza la atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones.
- No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para informar los hechos o recibir la queja.
- En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omite acciones.
- En ningún caso, se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora y/o sus representantes legales.
- Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y suministrar siempre información clara sobre la ruta de atención.
- En ninguna circunstancia, se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.
- La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.
- Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.
- La información que de forma voluntaria exprese la víctima será confidencial y no deberá ser divulgada.

4.4 ABORDAJE DE LOS CASOS DE VIOLENCIA

Para garantizar la seguridad de la persona victimizada, se entenderá que el proceso de responsabilidad sobre hechos 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, se iniciará siempre que medie con la voluntad expresa de la persona victimizada. Así mismo, para efectos de esta guía debe entenderse a la persona victimizada como un sujeto procesal, dado que la 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 constituye una posible transgresión a los derechos humanos.

No obstante, en caso de que la persona victimizada no desee comparecer durante el proceso, y con el fin de evitar una posible revictimización en el marco de esta guía, la Oficina Asesora Jurídica expondrá los hechos que dan origen al proceso y le informará las diferentes instancias del proceso.

Esta etapa de responsabilidad sobre los hechos 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, será adelantada por un Comité de Resolución de Casos, el cual será creado para la atención a las situaciones que se presenten.

5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

Las medidas de prevención para casos 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, son acciones que apuntan a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento y demás razones de discriminación en el ámbito laboral en lo cotidiano, es decir, en la oficina, en el pasillo, en campo, en las redes sociales, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos de género, raza, etnia, clase, que perpetúan la discriminación y la violencia. Dichas medidas promueven el desarrollo de competencias sociales que hacen posible actuar de manera constructiva, es decir, respetando y valorando la diversidad.

ENTerritorio, establece las siguientes medidas de prevención ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias:

- Desarrollar acciones encaminadas a la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad, que promueva la participación y la inclusión de grupos comúnmente discriminados.
- Implementar programas de prevención permanentes, dirigidos a todos los integrantes de ENTerritorio.
- Realizar campañas de socialización sobre las rutas de atención.
- Capacitar al personal encargado de las rutas de atención con un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acercan a la ruta.

6 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Grupo de Gestión del Talento Humano en cualquier etapa del proceso puede solicitar al Comité de Resolución de Casos, las medidas de protección que considere pertinentes dentro del proceso, con el fin de salvaguardar los intereses y derechos de las personas afectadas de acuerdo con el caso. Estas medidas son:

- Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando a la persona victimizada.
- Ordenar a la persona presunta agresora la suspensión de cualquier actividad laboral relacionada con la institución, donde comparte espacios con la persona victimizada.
- Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la persona victimizada que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.
- Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.
- Ordenar a la persona presunta agresora a asistir a un espacio pedagógico, diseñado para la reeducación en temas de violencia basada en género y discriminación.
- Solicitar, si es posible, el cambio de grupo o de área, de jefe o supervisor, teniendo en cuenta las

- necesidades de la persona victimizada.
- Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la presente Guía.

7 RUTA DE ATENCION

Las rutas de esta guía para la atención 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 al interior de ENTerritorio, busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas.

Las rutas también comprenden el inicio de acciones legales y administrativas, con el fin de que el presunto agresor se responsabilice de las situaciones descritas en la presente guía. Las acciones incorporan medidas preventivas y de acuerdo con lo establecido en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 (Código General Disciplinario), puede conllevar sanciones de orden disciplinario.

Las rutas iniciarán con un espacio que permita a la persona saberse escuchada y comprendida emocionalmente, posibilitando una orientación acorde a sus deseos y necesidades. No será necesario que la persona que inicie la ruta tome una decisión en el primer encuentro con respecto a las siguientes etapas y la determinación que tome jamás limitará su acceso a los espacios de apoyo y asesoría. De igual forma, se garantizará, durante el tiempo que se requiera, el acompañamiento psicológico.

Para la activación de las rutas de atención a casos 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, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la víctima del hecho de violencia o discriminación; respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sufrida, que considere que se ajustan mejor a su situación. Este consentimiento debe quedar grabado en los casos en que la persona autorice la grabación, o deberá señalarse por escrito.

Esta ruta consta de una primera etapa de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada, la cual estará a cargo del grupo de Gestión del Talento Humano, dirigida a funcionarios, contratistas y personal externo, víctimas de cualquier forma de violencia o discriminación dentro de las instalaciones de la Entidad.

La segunda etapa tendrá inicio con la activación inmediata de la atención integral, que incluye la asesoría psicológica, igualmente aplica para los funcionarios, contratistas y personal externo, víctimas de cualquier forma de violencia o discriminación dentro de las instalaciones de la Entidad. Se finaliza con una etapa de cierre del caso cuando ENTerritorio a través del Comité de Solución de Casos emita una decisión sobre el asunto o cuando la persona victimizada manifieste no requerir más acompañamiento.

La ruta se podrá activar mediante los siguientes medios: - Correo electrónico rutamujer@enterritorio.gov.co, el cual está bajo la administración exclusiva del Grupo de Gestión de Talento Humano. El mensaje no requiere la explicación del caso, sino que puede orientarse hacia la solicitud de la activación. Así mismo, puede activar la ruta de manera presencial en la oficina de Gestión del Talento Humano.

Toda la información que se aporte al caso, incluyendo archivos serán manejados con carácter confidencial, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1581 de 2012 Política de Tratamiento de Información Personal.

Serán admisibles las informaciones de carácter anónimo que contengan evidencias o argumentos de los indicios de forma seria sobre los hechos que permitan desarrollar de forma razonable las funciones de indagación frente a la presunta persona agresora.

Un tercero puede poner en conocimiento una situación 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, Talento Humano contactará al funcionario o contratista victimizado para indagar por su deseo de hacer parte del proceso, respetando siempre su voluntad. Cuando no se logre contacto alguno, se deberá brindar asesoría y acompañamiento al tercero, para que, en caso de tener contacto directo con la persona victimizada, pueda apoyarla y prestarle primeros auxilios psicológicos de emergencia e indicación de la ruta del protocolo.

Con respecto a los funcionarios o contratistas victimizados que no deseen iniciar un proceso ante la Entidad o autoridades competentes, Talento Humano hará seguimiento al caso que le permita estar al tanto de cualquier situación de riesgo y ofrecerá acompañamiento psicológico permanente, enfocado en el fortalecimiento emocional y en la promoción de la denuncia.

7.1 RUTA EXTERNA

Esta ruta consta de una primera etapa de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada, la cual estará a cargo del grupo de Gestión del Talento Humano, dirigida a personal externo víctima de cualquier forma de violencia o discriminación dentro de las instalaciones de la Entidad

Cuando se presenten situaciones con personas externas, la víctima podrá presentar su caso de manera presencial al líder del grupo de Gestión del Talento Humano el cual brindará la orientación necesaria sobre la línea de atención gratuita dispuesta por el distrito o autoridad competente, para la atención integral por parte de un equipo de psicólogos, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras competentes.

El grupo de Talento Humano realizará los reportes respectivos de conformidad con las rutas establecidas.

7.2 RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS.

Esta ruta consta de una primera etapa de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada, la cual estará a cargo del grupo de Gestión del Talento Humano, dirigida a víctimas de cualquier forma de violencia o discriminación ocasionado por un servidor público de la entidad.

La víctima podrá presentar su caso de manera presencial o anónima al líder del grupo de Gestión del Talento Humano el cual la remite al Comité de Solución de Casos quienes la estudian y analizan, si el Comité determina que el caso corresponde a una forma 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, transfiere el caso al grupo Control Interno Disciplinario para que se adelanten las acciones disciplinarias correspondientes en contra del servidor público presunto victimario, de acuerdo con lo establecido en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021) y el procedimiento P-TH-11 Control interno disciplinario, así como a la Oficina Asesora Jurídica la cual analizará los hechos allegados y realizará la denuncia correspondiente.

7.3 RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES O PRACTICANTES

Esta ruta consta de una primera etapa de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada, la cual estará a cargo del grupo de Gestión del Talento Humano, dirigida a víctimas de cualquier forma de violencia o discriminación ocasionado por un contratista, pasante, judicante o practicante de la entidad.

La víctima podrá presentar su caso de manera presencial o anónimo al líder del grupo de Gestión del Talento Humano el cual la remite al Comité de Solución de Casos quienes la estudian y analizan, si el Comité determina que el caso corresponde a una forma 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, transfiere el caso a la Oficina Asesora Jurídica la cual analizará los hechos informados y realizará la denuncia ante autoridad competente para el inicio del proceso penal, según corresponda. De la misma manera, se analizarán los hechos con la Subgerencia de Operaciones, con el fin de determinar la procedencia o no de finalizar el vínculo contractual con el presunto responsable.

8 RESTAURACIÓN Y NO REPETICIÓN

El espacio restaurativo es un proceso opcional y voluntario por parte de las personas involucradas, que está encaminado a atender las necesidades de quienes han sido afectados por hechos 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.

A su vez, busca promover un espacio de reconocimiento de responsabilidad ante el daño que permita la búsqueda de no repetición, y la creación de formas de restauración, restablecer los lazos de confianza, las relaciones y la convivencia al interior de la Entidad. No obstante, este espacio no se concibe como la única herramienta para que la persona victimizada sea restaurada, pues para ello contempla otro tipo de medidas y acciones para proteger y garantizar los derechos y la restauración a la persona que ha sufrido algún daño de esta naturaleza.

Para efectos de esta guía, se debe entender la restauración como una reparación simbólica mediante actos sinceros de desagravio, disculpas públicas o cualquier acción tendiente a reconocer el sufrimiento causado a la parte producto del conflicto. Por su parte, por restablecimiento del derecho se deben entender aquellas medidas encaminadas a remontar, siempre que sea posible, la situación de la persona victimizada al momento en que se encontraba antes del daño ocasionado.

8.1 MECANISMO RESTAURATIVO

Este espacio reconoce que se deben atender cuatro tipos de necesidades para la persona victimizada:

- La persona victimizada tiene el derecho de saber qué fue lo que pasó, aclarar lo sucedido, lo que implica establecer quiénes fueron los responsables, por qué lo hicieron y bajo qué circunstancias.
- La persona victimizada tiene el derecho de contar su historia, ser escuchada de manera atenta y empática de forma tal que la Entidad la acompañe en su proceso de recuperación y reconozca el daño ocasionado respetando sus prácticas culturales y ancestrales.
- Para la persona victimizada es fundamental que pueda volver a tener confianza en sí misma y en las personas cercanas a ella, con el fin de enfrentar sus sentimientos de impotencia y humillación ocasionados por el daño generado.
- La persona victimizada tiene el derecho a ser restaurada por quienes le han ocasionado un daño. Esta restauración debe tener en cuenta las opiniones de la persona victimizada para determinar las medidas pertinentes y conducentes a restaurar su dignidad y sus derechos por parte de quienes han generado el daño.

Página 13 de 14

8.2 LINEAMIENTOS DEL ESPACIO RESTAURATIVO

Este espacio debe seguir los siguientes lineamientos:

- Todas las actuaciones restaurativas se harán bajo el respeto absoluto a la dignidad humana, así como a la normativa institucional.
- La participación en procesos restaurativos es absolutamente voluntaria y debe surgir de una decisión espontánea y libre de las personas involucradas. En ningún momento se podrá obligar a una de las partes a participar en el espacio restaurativo y la negativa de participar jamás podrá ser usada como prueba en contra de la parte que ejerza dicho derecho.
- Salvo decisión voluntaria, espontánea, libre de cualquier apremio y de común acuerdo por las partes directamente afectadas, los asuntos y posturas discutidos en el marco del espacio restaurativo se registrarán bajo el principio de confidencialidad.

8.3 EXCEPCIONES PARA EL ESPACIO RESTAURATIVO

El procedimiento restaurativo no aplicará en los siguientes casos:

- Cuando se evidencia que las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.
- Cuando una de las partes involucradas se niegue a participar de este espacio.
- Cuando se trate de situaciones de acoso laboral que involucren funcionarios de la Entidad en los cuales aplican las competencias legales del Comité de Convivencia Laboral.