



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

700
20

LA SECRETARIA DE HACIENDA ENCARGADA DE LAS FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL INTERIOR ENCARGADA COMO GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

En ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las que le confiere el Preámbulo y los artículos 13 y 43 de la Constitución Política de Colombia y las leyes concordantes de nuestra nación, donde se resguardan y garantizan los Derechos esenciales de las Mujeres Colombianas, la Ley 715 de 2001 en su artículo 43, el Decreto 1710 de diciembre del 2020, el Decreto 1655 del 12 de octubre de 2023, demás disposiciones y

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política establece que, entre los fines esenciales del Estado, esta promover la Prosperidad General y Garantizar la Efectividad de los Principios, Derechos y Deberes consagrados en ella, de igual forma consagra que las Autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida y demás derechos y libertades.
2. Que la Constitución Política, los Tratados y Declaraciones Internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad reconocen que la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores del Estado Social de Derecho.
3. Que la "Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País", contemplada en el CONPES 4080 de 2022, establece la necesidad de fortalecer las Políticas de Prevención y Atención Integral de las Violencias contra las Mujeres; para lo cual dispone una serie de actividades, incluidos la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para servidores públicos.
4. Que, en el marco de la búsqueda de una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación, el programa de Gobierno Nacional "Colombia Potencia Mundial de la Vida" estableció que se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencia.
5. Que con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crear espacios seguros y libres de violencia para las



DECRETO N° Nº 507 DÉ 27 NOV 2023

700 20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la Administración Pública; el Gobierno Nacional elaboró el modelo de "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".

6. Que el Señor Presidente de la República de Colombia mediante la Directiva Presidencial N° 01 del día ocho (8) de marzo de 2023, impartió directrices para que mediante Acto Administrativo se adopte un protocolo que contenga como base el modelo anexo en la mencionada Directiva y se ajuste a las necesidades específicas de la Entidad.
7. Que el Ordenamiento Jurídico Nacional protege a las mujeres con las siguientes:
 - ❖ Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
 - ❖ Ley 82 de 1993: Por la cual se expiden normas para apoyar a la Mujer Cabeza de Familia.
 - ❖ Ley 294 de 1996: Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
 - ❖ Ley 575 de 2000: Por medio de la cual se reforma parcialmente la ley 294 de 1996.
 - ❖ Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
 - ❖ Ley 731 de 2002: Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
 - ❖ Ley 750 de 2002: Por la cual se expiden normas sobre el apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario.
 - ❖ Ley 800 de 2003: Por medio de la cual se aprueba la "Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional" y el "Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que contempla la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada Transnacional",

Handwritten signature



DECRETO N° N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince de noviembre del 2000.

- ❖ Ley 823 de 2003: Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ❖ Ley 1009 de 2006: Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- ❖ Ley 1023 de 2006: Por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1413 de 2010: Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- ❖ Ley 1475 de 2011: Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1448 de 2011: Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- ❖ Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- ❖ Ley 1496 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- ❖ Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.

SR

SM
↓





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

700
20

- ❖ Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ❖ Ley 1959 de 2019: Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- ❖ Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- ❖ La Jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

8. Que la Administración Departamental debe garantizar en su territorio la prevención de la violencia de género, especialmente de las violencias sexuales y atención integral a las víctimas, mujeres, niños, niñas y adolescentes, favoreciendo la articulación institucional e interinstitucional requerida en el desarrollo de su gestión.
9. Que la Ley 248 de 1995 aprobó la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; la cual se entiende por violencia contra la mujer a cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado.
10. Que mediante la Ley 1257 de 2008 se adoptan normas que permiten garantizarle a las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el Ordenamiento Jurídico Interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención y la adopción de las Políticas Públicas necesarias para su realización.
11. Que en las metas propuestas dentro del Plan de Desarrollo *Magdalena Renace 2020--2023* están las de reducir a 23,45 la tasa de violencia contra niños, niñas y adolescentes, realizar alianzas con el fin de prevenir las diferentes formas de violencia, incluidas la violencia intrafamiliar, sexual, la explotación sexual y comercial, fortalecer el Comité Departamental de seguimiento a la Ley 1257 de 2008 para la prevención de las violencias y

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR
RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O
FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS
RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA
GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

700
20

Socializar y difundir en todos los Municipios del Departamento, la Política Pública de Mujer.

12. Que la Gobernación del Magdalena mediante el Decreto 281 de septiembre 28 de 2021 creó el Comité Intersectorial Departamental del Magdalena para la Prevención y Educación de la Violencia por Razones de Sexo y Genero, la Atención, la Protección y Acceso a Justicia de Niñas, Niños, Adolescentes y Mujeres Víctimas de esta violencia.

13. De acuerdo a las consideraciones anteriores se hace necesario crear el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA.”

En mérito de lo anteriormente expuesto, este Despacho.

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese el “Protocolo para la Prevención, Atención y Medidas de Protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación del Departamento del Magdalena.” establecido en la Directiva Presidencial N°01 de marzo 08 de 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETO: Dictar los lineamientos a todas las Dependencias de la Gobernación del Magdalena para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

ARTÍCULO TERCERO: El Protocolo será atendido por un “Comité de Implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Gobernación del Magdalena”, el cual será coordinado por la Secretaria de la Mujer y Equidad de Género Departamental del Magdalena, además estará conformado por funcionarias (os) delegadas (os) de las siguientes Dependencias de la Administración Departamental:

- ❖ Secretaria General Departamental
- ❖ Secretaria de Salud Departamental.
- ❖ Jefe de la Oficina de Talento Humano.
- ❖ Jefe de Oficina de Control Disciplinario.
- ❖ Jefe de Oficina de Contratación.
- ❖ Jefe de Oficina de Control Interno.
- ❖ Un representante del Comité de Convivencia Laboral de la Gobernación del Magdalena.
- ❖ Un representante del Área funcional de bienestar y seguridad y salud en trabajo de la Gobernación del Magdalena.

ARTÍCULO CUARTO: El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. **Guiar** y dar lineamientos para la acción de las dependencias componentes de la Gobernación del Magdalena encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
2. **Reconocer** la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
3. **Transformar** la cultura institucional de la Gobernación, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación del Magdalena.
4. **Implementar** rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de

Handwritten mark

Handwritten mark





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual de la Gobernación del Magdalena.

5. **Fomentar** entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
6. **Implementar** la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración Departamental.
7. **Promover** acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.
8. **Elaborar** el Plan de Acción para la operación del Comité de Implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Gobernación del Magdalena y enviar copia una vez adoptado a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer para su respectivo seguimiento y apoyo técnico en su implementación, tal como lo indica el numeral 2 de las directrices impartidas en la Directiva Presidencial N° 01 de marzo 08 de 2023.
9. **Prestar** asistencia técnica a los Entes municipales para que adopten e implementen el protocolo de Prevención, Atención y Protección a la Mujer en cada uno de los Municipios y el Distrito de Santa Marta.
10. Hacer su propio reglamento interno.

ARTÍCULO QUINTO: El Comité de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Gobernación del Magdalena, sesionará de manera presencial o virtual cuando así lo dispongan sus miembros para el cumplimiento de sus funciones y se realizarán bimensual, el segundo miércoles del mes que corresponda.

PARÁGRAFO 1. De cada sesión se levantará un acta, listado de asistencia y proceso de compromisos.



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

700 20

PARÁGRAFO 2. Se podrá convocar a sesiones extraordinarias cuando las circunstancias lo ameriten.

ARTÍCULO SEXTO: La Secretaria de la Mujer y Equidad de Género Departamental, como Coordinadora del Comité de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Gobernación del Magdalena, tendrá a cargo las siguientes funciones:

1. Cumplir las labores de Secretaría Técnica del Comité.
2. Convocar a las sesiones del Comité referenciadas en los considerandos, las leyes enunciadas en el acápite y a las instrucciones impartidas por la Directiva Presidencial N° 01 de marzo de 2023.
3. Compilar los informes, estudios y documentos que deban ser objetos de estudios, análisis, revisión, evaluación y seguimiento por parte del Comité.
4. Las demás que el Comité le asigne.

ARTÍCULO SÉPTIMO. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente protocolo aplica a los Servidores Públicos, Contratistas y demás Colaboradores de la Entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores que realicen en:

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

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

- a. Pasantes, Judicantes y practicantes;
- b. Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;

OK

SAC



DECRETO N° N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

- c. Las personas que trabajen en la Entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la Entidad.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan algunos de los siguientes tipos de violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos:

I. Acoso laboral: Según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, es: "(...) *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*".

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso por razón de género "*la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*".

II. 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).

III. Acoso sexual: El artículo 210ª del Código Penal, tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

A

↓



DECRETO N° N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

IV. 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".

V. 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.

VI. 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".

VII. 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".

VIII. Femicidio: 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: Al Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; 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

5AC

DA



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

100 20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

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”.

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.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos. La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales."

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

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

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



DECRETO N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

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".

ARTICULO OCTAVO: COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR: Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- 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 o homofóbicos, o asociadas el 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;
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- k. Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;

54





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

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

n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

ARTICULO NOVENO: ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES: Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

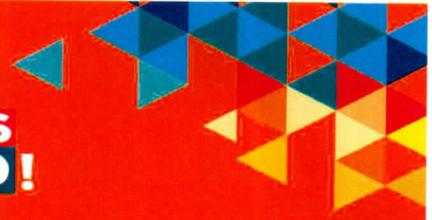
a) **Enfoque diferencial:** "El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que, en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad".

b) **Enfoque de género:** "Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género".

c) **Enfoque de discapacidad:** "El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y

5A

Handwritten mark



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.

- d) **Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** 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.
- e) **Enfoque interseccional:** "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”.
- f) **Enfoque de curso de vida:** "Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior"

ARTICULO DECIMO: PRINCIPIOS: El presente Protocolo se rige por los siguientes:

- a. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- b. **Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

100 20

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.

c. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

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

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

f. **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

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

h. **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

i. **Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con 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.

ARTICULO UNDÉCIMO: DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS: De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la Entidad:

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

b. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, ya que no se tomen represalias en su contra;

c. 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;

Handwritten mark

Handwritten mark



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

10020

- d. El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- h. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- j. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

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

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. 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;
- d. 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;
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. 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;

Q

SK





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100
20

- g. 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;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos;
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;

Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

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.

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

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

ARTICULO DUODÉCIMO: PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES: Las acciones de prevención son una forma de intervención

3AC



DECRETO N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

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

Para ello, en el marco de nuestras capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollaremos acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en la Entidad sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- b. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la Entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
- c. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- d. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- e. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- f. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;
- g. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;

Handwritten mark

Handwritten mark





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

10020

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

h. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

ARTICULO DECIMOTERCERO: MEDIDAS DE PROTECCIÓN: La administración departamental determinará el área o dependencia que podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- k. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- l. 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;
- m. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

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

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

ARTICULO DECIMOCUARTO: RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VICTIMAS: El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención:

- a. Las rutas de atención externas a la Entidad.
- b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.

GR

D SA



DECRETO N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

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

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

Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este Protocolo.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la Entidad no extingue la obligación de la Entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

JAC



DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

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

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.

- **Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la Entidad:** Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021. En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.
- **Rutas en la Oficina de Control Disciplinario de la Gobernación del Departamento del Magdalena:**

El (la) Jefe de la Oficina de Control Interno con sus respectivas competencias, deberán poner en conocimiento de las quejas a la Oficina de Control Disciplinario de la Gobernación del Magdalena, la cual hará el seguimiento respectivo al procedimiento. En caso de demora injustificada o que no se sigan los lineamientos de este Protocolo, la Oficina de Control Disciplinario podrá asumir el conocimiento de la queja en cuestión. En este caso se informará a la Procuraduría General de la Nacional para que realice las investigaciones pertinentes.

OR

SAC



DECRETO N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes reconocidas en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

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

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario de la Gobernación, requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

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

- (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;

GA

5AC



DECRETO N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 27

- (iv) No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad;
- (v) 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.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: "debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de "carga dinámica de la prueba", conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta.

- **Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.**

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante la Oficina de Talento Humano, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta Entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

3AC





DECRETO N° Nº 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

100 20

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, la Entidad contratante deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011 para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

ARTICULO DECIMOQUINTO: Clasificación de las faltas.

Gravísimas. Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, Y 219A del Código Penal.
- b. Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia. (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

3AC

OR





DECRETO N° 507 DE 27 NOV 2023

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA”.

10020

ARTICULO DECIMOSEXTO: MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN:

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia, buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de Derechos Humanos.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Marta D.T.C.e.H. a los 27 NOV 2023

DENIS RANGEL LOZANO

La Secretaria de Hacienda encargada de las funciones de la Secretaria del Interior encargada como Gobernadora del Departamento del Magdalena

NAYARA VARGAS LESACA

Secretaria de la Mujer y Equidad De Género (E)

Ítem	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Hilda Diaz Acosta	Profesional Especializado Sec. Mujer	
Revisó	Sebastián Arboleda Cruz	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Revisó	Carlos Quintero Daza	Asesor Jurídico Externo	

Los firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento, encontrándolo ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes; que en consecuencia, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Gobernador.