



Igualdad

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIAS EN LAS ENTIDADES

DIRECTIVA 001 DE 2023

VICEMINISTERIO DE LAS MUJERES
MINISTERIO DE IGUALDAD Y
EQUIDAD

30 de abril de 2024

MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD

VICEMINISTERIO DE LAS MUJERES



Ministerio de Igualdad y Equidad

Alcance Jurídico Ley 2281 de 2023

Enfoques

- ▶ Territorial
- ▶ De Derechos
- ▶ Diferencial
- ▶ Étnico-racial
- ▶ Interseccional
- ▶ De Género

¿ Para quiénes trabajará ?

Para desarrollar su objetivo, el Ministerio debe proteger los derechos de los **sujetos de especial protección constitucional**:

-  Mujeres en todas sus diversidades
-  Población LGBTIQ+
-  Pueblos afrodescendientes, negros, raizales, palenqueros, indígenas y Rrom
-  Campesinas y campesinos
-  Miembros de hogares en situación de pobreza y pobreza extrema
-  Personas con discapacidad
-  Jóvenes

-  Familias
-  Habitantes de calle
-  Mujeres cabeza de familia
-  Adultos mayores
-  Niñez
-  Población en territorios excluidos
-  Población migrante





Decretos Reglamentarios / Ministerio de Igualdad y Equidad



Decreto 1074 de 2023

Este Decreto establece la integración del **Sector Igualdad y Equidad**, que estará en cabeza del Ministerio y conformado por:

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
- Instituto Nacional para Sordos - INSOR
- Instituto Nacional para Ciegos - INCI



Decreto 1076 de 2023

Este Decreto establece la **Planta de Personal** del Ministerio de Igualdad y Equidad

- * el mismo fue corregido por el Decreto 1220 de 2023.

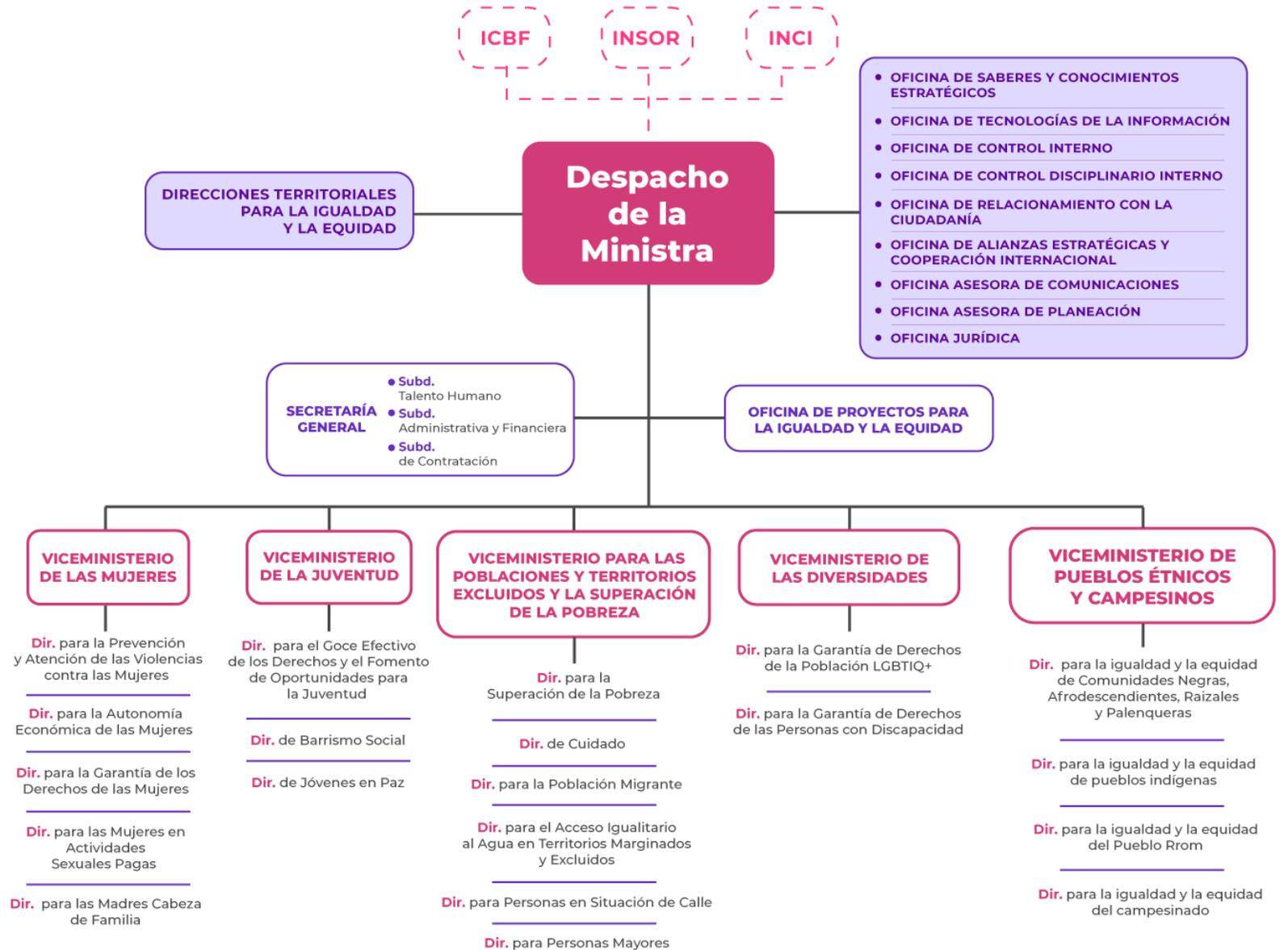


Decretos Reglamentarios / Ministerio de Igualdad y Equidad



Decreto 1075 de 2023

Este Decreto adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad



ESTERIO AS RES

Convención
de las Violencias
contra las Mujeres

Autonomía
de las Mujeres

Garantía de los
derechos de las Mujeres

Mujeres en
situaciones de Vulnerabilidad

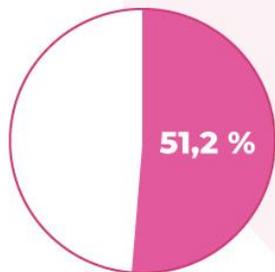
Madres
solteras



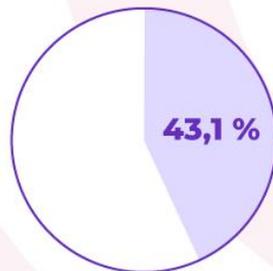
Población Total Colombia 2023
52.215.503*



Mujeres
23.312.832*



Porcentaje de equivalencia



**Hogares colombianos que
tienen una mujer
como jefa de hogar**

* Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE



PROGRAMAS BANDERA

- 1.** Autonomía económica de las mujeres
- 2.** Abordaje integral de las violencias contra las mujeres
- 3.** Casas para la Dignidad de las Mujeres
- 4.** Mujeres en el centro de la política de la vida, la paz y el territorio
- 5.** Bien-estar integral para las mujeres, derechos sexuales y derechos reproductivos

LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

**¿QUIÉNES HAN PARTICIPADO EN UN
ESPACIO DE FORMACIÓN O
SENSIBILIZACIÓN SOBRE LAS
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO?**

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO?

Actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas que se fundamenta en su género y produce afectaciones en su salud física y psicológica, en su identidad y/o desarrollo

La violencia basada en género tiene sus orígenes en un orden social excluyente y discriminatorio que promueve la desigualdad de género y desvaloriza lo femenino y a quien confronta al sistema de género.

Reconoce que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.

Este concepto incluye las violencias que afectan a las mujeres por el hecho de ser mujer y a personas de la comunidad LGBTIQ+: lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex con el fin de someterlas a tal sistema.

¿EXISTEN LAS DESIGUALDADES? ¿QUÉ IMPLICAN?



VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES LEY 1257 DE 2008



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

VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

LEY 1257 DE 2008

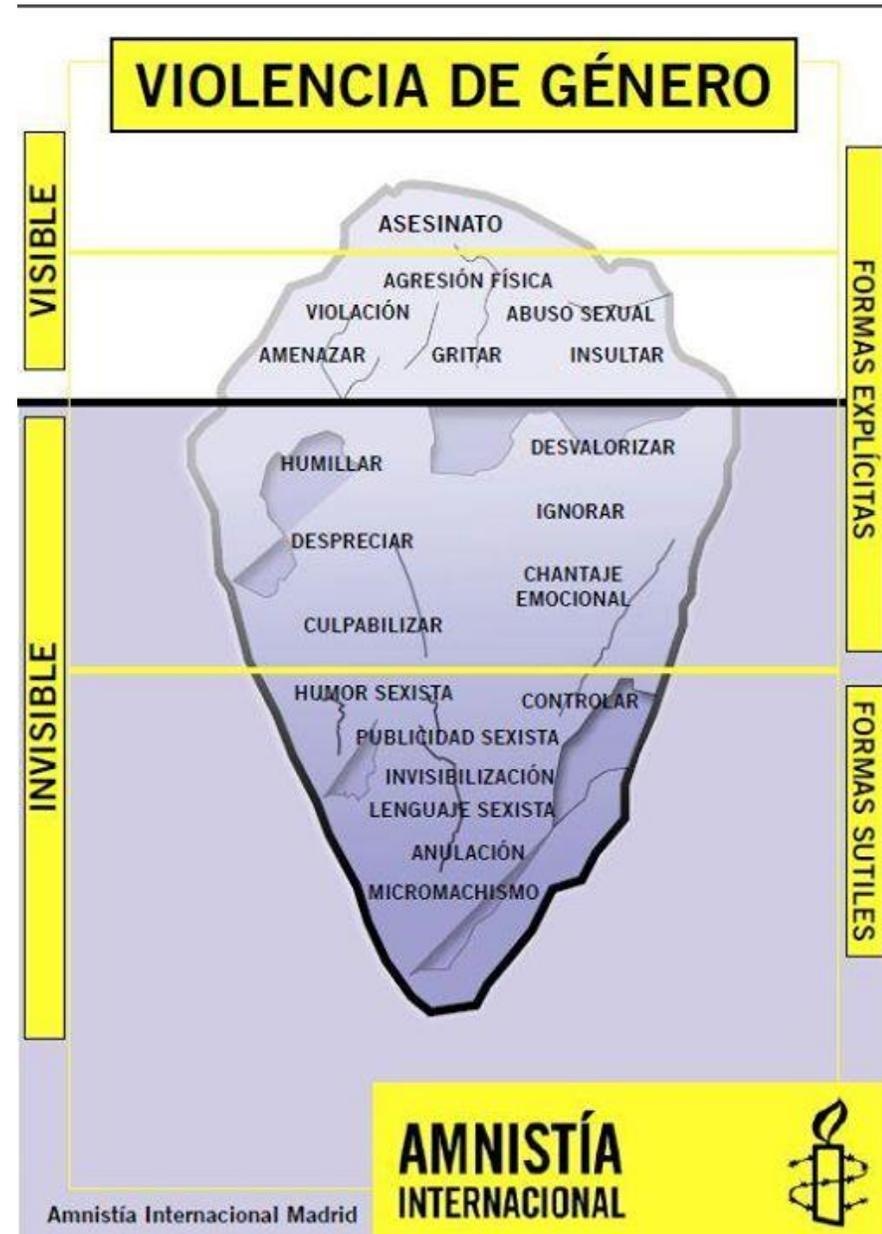
Las violencias contra las mujeres son un delito que se manifiesta de múltiples formas:

- **Física:** Se puede expresar a través de toda clase de golpes, empujones, puños, bofetadas, patadas, quemaduras o ataques con armas, objetos, ácidos u otros líquidos.
- **Psicológica:** Toda clase de insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, celos extremos o intentos de control son una manifestación de este tipo de violencia.
- **Sexual:** Incluye manoseos, acoso, relaciones sexuales u otro acto de tipo sexual en contra de la voluntad.
- **Económica:** Hace referencia a las limitaciones y controles para el uso del dinero, el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas, la destrucción de instrumentos de trabajo o las restricciones para el uso de pertenencias y documentos personales, entre otros.
- **Patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes,

Continuum de violencias:

Puede ocurrir en ámbitos públicos como privados (escuela, trabajo, calle, etc) y manifestarse de diferentes formas (ONU Mujeres, 2021)

Usualmente se reconoce más fácilmente la violencia física y la que ocurre en ámbitos privados.



TOLERANCIA INSTITUCIONAL A VIOLENCIA

¿Qué imaginarios, creencias y prejuicios legitiman las violencias basadas en género?

1. Si una mujer dice “no” a menudo significa “sí”

3. La violencia sexual suele ser provocada , mediante el comportamiento y las formas de vestir de la mujer

2. Cambiar pañales, bañar a los niños y niñas, y alimentarlos es responsabilidad de las madres.

4. Cuando los hombres están bravos es mejor no provocarlos

5. Las mujeres trans no deben ser incluidas en los programas de atención a violencias basadas en género

6. La violencia sexual solo existe cuando hay penetración y debe dejar marcas físicas aparentes que evidencien la resistencia de la persona

7. Los borrachos no saben lo que están haciendo por eso no son responsables de sus actos.

ENCUESTA SOBRE TOLERANCIA INSTITUCIONAL A LAS VIOLENCIAS

ONU Mujeres y CEPEM (2010-2015-2020)

En el país aún se tolera la violencia contra las mujeres

Conozca los resultados de la Segunda medición sobre tolerancia social e institucional.



Por: REDACCIÓN VIDA 6 de mayo de 2015, 12:47 am

- A la problemática de la violencia contra las mujeres se le da más importancia de la que merece
- La mujer debe aguantar la violencia del marido para mantener unida a su familia
- Los hombres violentos con las mujeres son así porque tienen que hacerse respetar y demostrar quién manda en la casa
- Las mujeres que se meten con hombres violentos no se deben quejar de que las golpeen

TOLERANCIA INSTITUCIONAL



“Se justifica pegarle a una mujer cuando ha sido infiel”, En 2015, el 5% de las servidoras y los servidores aprobó esta idea, mientras que la cifra bajó a 0,3% en 2021

“Los borrachos no saben lo que hacen, por eso violan a las mujeres” Se ha reducido casi a 0%

“Las mujeres que se visten de manera provocativa se exponen a que las violen”: de servidorxs de acuerdo

2010, el 21%

2015 : 23%

2021: 8,4%

- En 2021 se presenta un incremento en el porcentaje de aprobación de dos expresiones usadas en el ámbito institucional:

“los problemas familiares solo deben discutirse con miembros de la familia (51,8%)”

“la ropa sucia se lava en casa”

- Se presenta un retroceso frente a las mediciones anteriores, pues en 2010 el 58% estaba de acuerdo, bajó en 2015 a 45% y ahora subió a 59,4%.



TOLERANCIA SOCIAL

“Los hombres son el jefe o la cabeza del hogar”:

En hombres disminuyó otros 13 puntos (20,5%) y el de mujeres otros 15 puntos (13,4%).

“las mujeres que se meten con hombres violentos no se deben quejar de que las golpeen”.

- 2010, el 29% de los hombres y el 28% de las mujeres
- 2015 : los hombres (26%) y mujeres (22%).
- 2020: hombres (11%) y mujeres (6%)

“Las mujeres que se visten de manera provocativa se exponen a que las violen”

- 2015: El 37%, tanto de hombres como de mujeres, coincidió con esta respuesta,
- 2021 (17%) hombres y (13%) mujeres.

• “Los hombres de verdad son capaces de controlar a sus mujeres”

Hombres (14%) y mujeres (8%)

“Una buena esposa obedece a su esposo, aunque no esté de acuerdo con él”.

- 2010, el 36% de los hombres y el 27% de las mujeres
- 2015 : 21% entre los hombres y 17% entre las mujeres.
- 2021: (12%) entre los hombres y (5%) entre las mujeres
- **Una de cada cuatro personas requiere mayor información y sensibilización**
- Menores porcentajes de tolerancia hacia la VCM son Pasto, Bogotá D.C. y Popayán, mientras que las ciudades que tienen mayores porcentajes son Barranquilla, Tumaco y Buenaventura.

¿PORQUÉ UNA VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE NO DENUNCIA?

- Miedo a la reacción del agresor
- Sentimientos de culpa y vergüenza
- Miedo a la respuesta del entorno.
- Justificación y naturalización de las violencias
- Vinculación emocional con el agresor
- Dependencia emocional o económica
- Falta de acceso a servicios de apoyo y calidad de los servicios



DIRECTIVA 001 /2023

Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

OBJETIVOS



Guiar y dar lineamientos



Reconocer la existencia de las violencias



Transformar la cultura institucional de la entidad



Implementar rutas para garantizar la atención



Fomentar la actitud de respeto por los DDHH



Implementar la ruta de atención y prevención



Promover acciones que reduzcan los impactos de las violencias

Dar lineamientos a los órganos competentes de la entidad, con el objetivo de promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

NORMATIVIDAD

- **Convención** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- **Ley 1257 de 2008.** “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres (...)”
- **Ley 1010 de 2006:** define el acoso laboral, como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de su empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral o desmotivación en el trabajo, o en algunos casos inducir a la renuncia.
- **Directiva Presidencial 001 de 2023:** “Protocolo de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y/o basadas en género y/o discriminación por razón de raza, étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual”

ALCANCES

Acoso laboral en razón de género (art. 2 de la Ley 1010 de 2006 y el art 1 del Convenio 190 de la OIT.

Violencia sexual: Art. 3 de la ley 1257 de 2008

Acoso sexual: Art 2010 del Código Penal

Violencia Física: Art 3 de la ley 1257 de 2008

Violencia psicológica: Art 3 de la ley 1257 de 2008

Violencia patrimonial: Art 3 de la ley 1257 de 2008

Violencia económica: Art 3 de la ley 1257 de 2008

Feminicidio: Art 104ª del Código Penal

Actos de discriminación

- Aplica para los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores de la entidad.
- Pasantes, judicantes y practicantes.
- Para las y los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad
- Tercerización laboral
- Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad

ENFOQUES DIFERENCIALES Y PRINCIPIOS

Enfoque diferencial

Enfoque de género

Enfoque étnico con perspectiva antirracial

Enfoque interseccional

Enfoque de curso de vida



Información y
accesibilidad



Confidencialidad



Buena fe



Imparcialidad e
idoneidad



Dignidad



Debido proceso



Debida diligencia



No
discriminación



Principio de no
revictimización

DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Derechos de las víctimas:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar daño irremediable a través de la activación de las rutas
- Derecho a la que queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento
- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad
- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito
- Recibir información clara, completa y veraz
- Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva

DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Derechos del sujeto activo:

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

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS

Busca minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

Las entidades deberán desarrollar acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, dirigidas a las personas que laboran en entidades públicas sin importar su tipo de vinculación

Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y formas de violencia contra las mujeres

Difundir y sensibilizar sobre leyes, convenios tratados, acuerdos nacionales a internacionales

Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales por actos de violencias basadas en género y discriminación

Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas y denuncias

Formar y capacitar a todas las personas involucradas con la entidad, principalmente a las personas que hacen parte de Talento Humano

Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres

Publicar en un lugar visible de la entidad y en su página web la ruta de atención integral contenida en el protocolo

Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias

Evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo

Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento

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

Ofrecer un cambio temporal de dependencia de la víctima

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

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

Asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico

Las medidas de protección no pueden desmejorar la situación o condición laboral de la víctima

Las medidas de protección deben adoptarse en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia

RUTAS DE ATENCIÓN

Rutas de atención:

1. Rutas de atención externas a la entidad
2. Ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos
3. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes

RUTAS DE ATENCIÓN

1. RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS A LA ENTIDAD

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial para que las víctimas puedan denunciar ante las entidades correspondientes



En materia penal o disciplinaria cuando haya lugar



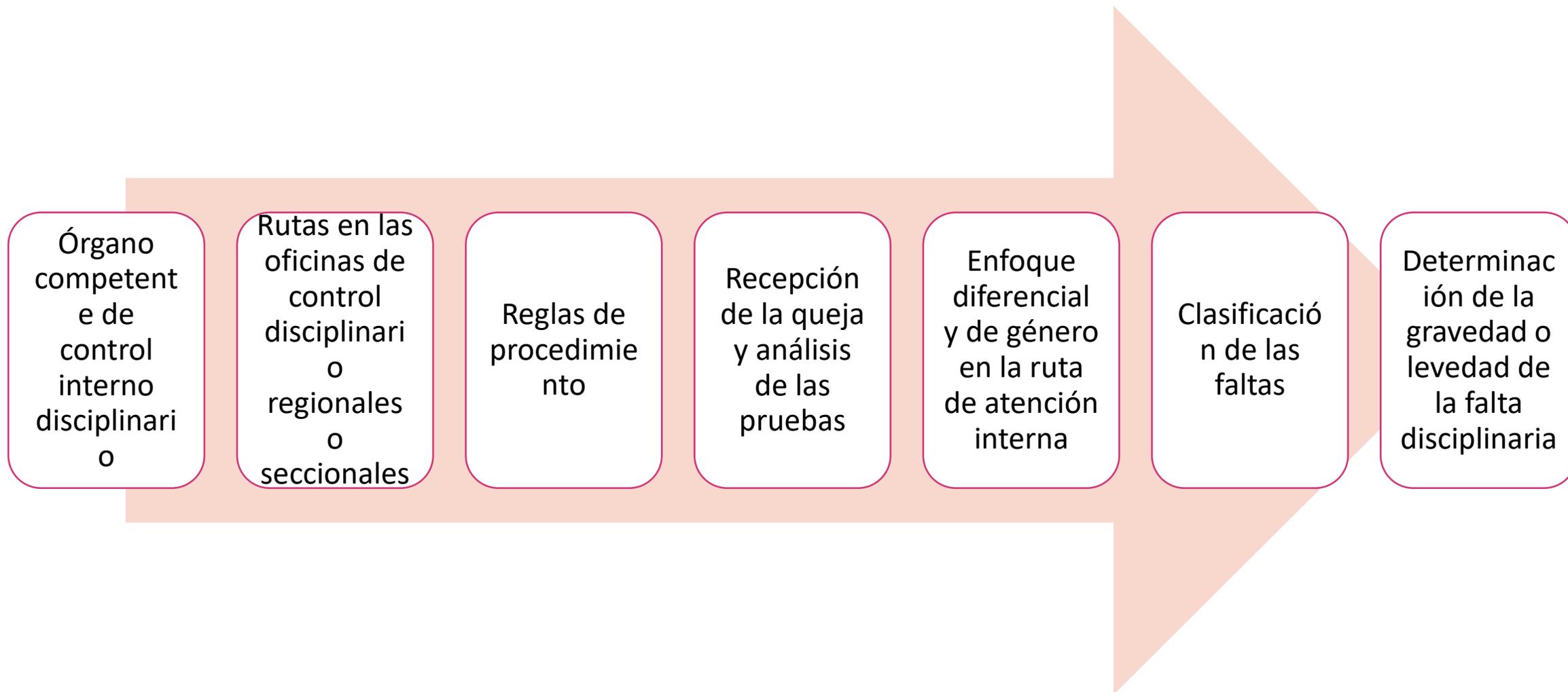
Rutas de atención integral a las VBG y actos de racismo y discriminación reconocidos en el protocolo



Sí la víctima no quiere denunciar los hechos, es deber legal de los servidores públicos presentar la denuncia ante la autoridad competente

RUTAS DE ATENCIÓN

2. RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES/AS PÚBLICOS



Rutas de atención

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

Traslado a la autoridad competente

Medidas administrativas para la no repetición

Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo

MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

“Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

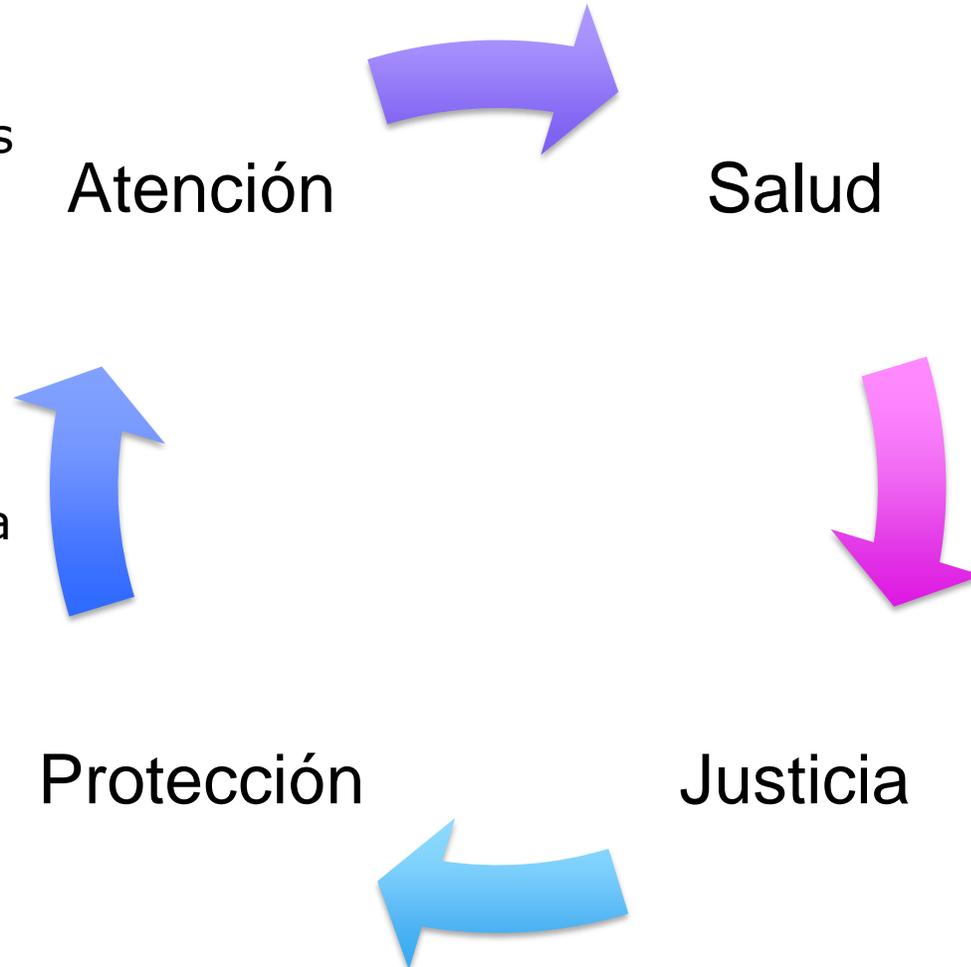
Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una **victimización secundaria** en cualquier etapa del proceso.

La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.”

RUTAS EXTERNAS

Conjunto de acciones articuladas que responden a los mandatos normativos para garantizar la protección de las víctimas, su recuperación y la restitución de los derechos.

Comprende las actuaciones internas de cada institución para abordar a la víctima de acuerdo con sus competencias y la coordinación de las intervenciones intersectoriales.



Las rutas son guías, no procedimientos estrictos.

Las rutas inician en la entidad que primero conoce del hecho.

El orden de procedencia dependerá de la situación particular y decisión de la víctima

SOLICITAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Proteger la vida

¿Qué buscan?

- Mujer víctima de violencias y a sus hijos e hijas

¿A quiénes protegen?

- Comisarías de Familia.
- Jueces de Control de Garantías.

¿Dónde se solicitan?

ACCEDER A JUSTICIA

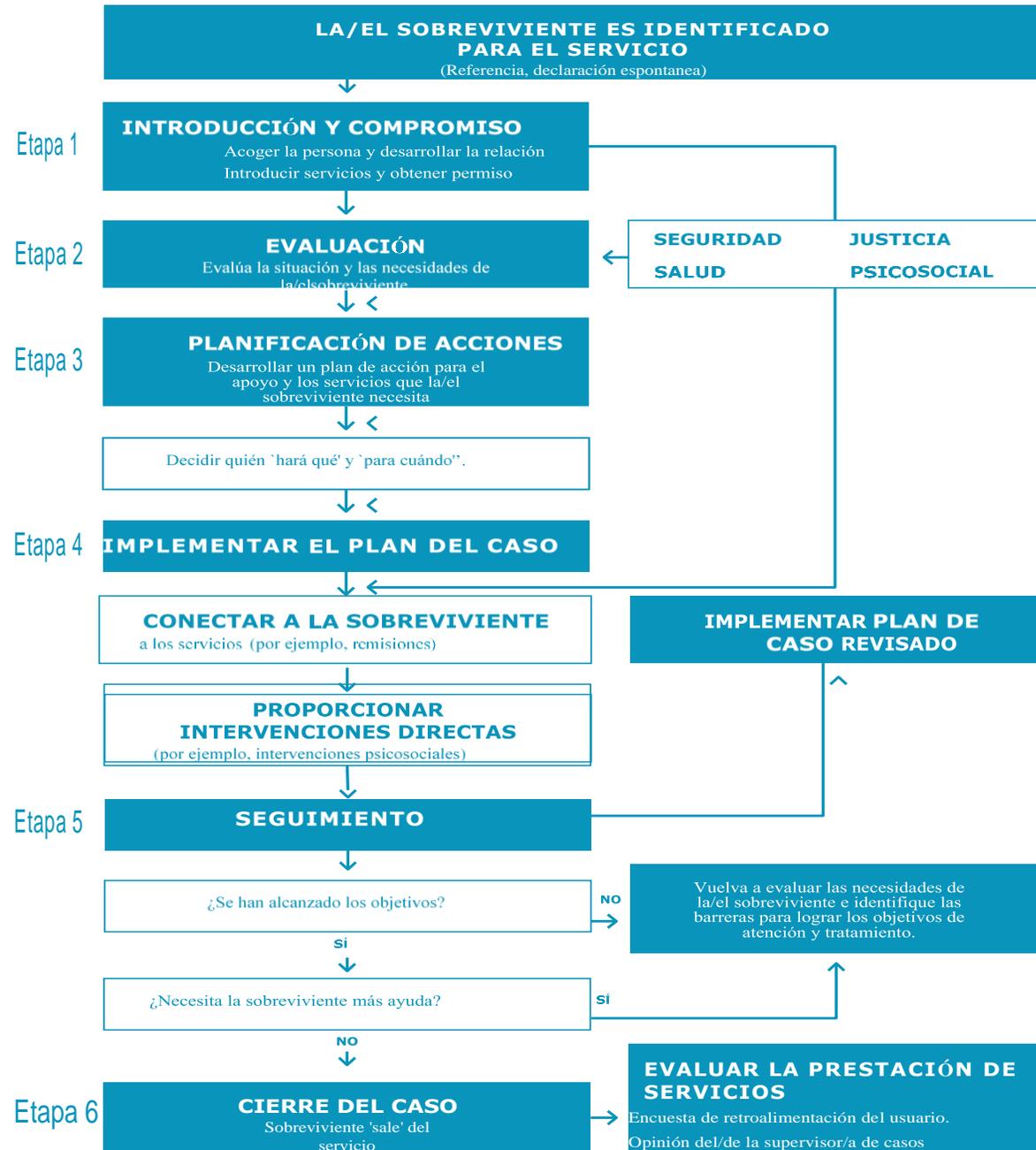
Fiscalía General de
la Nación

URI, SAU, CAPIV,
CAIVAS y Casas de
Justicia

Comisarías de
Familia

Policía Judicial

Oficinas de
denuncias y
contravenciones
(CTI – SIJIN –
DIJIN)



Modelo de Ruta de atención para la gestión de casos. UNFPA

