

OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO "VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO"

La Oficina de Control Interno Disciplinario, en ejercicio de las funciones preventivas y correctivas que le han sido asignadas por el artículo 5º de la 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"*, y la Resolución No. 000132 de 2026, realiza la siguiente referencia disciplinaria, en relación con las **"VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO"**.

NORMATIVA:

- Constitución Política de Colombia – Arts. 2, 13, 16, 25 y 43.
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008 - Eliminación de toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, reforma al Código Penal en el sentido de dictar normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015,
- Ley 1448 de 2011 - Ley de víctimas y restitución de tierras
- Ley 1542 de 2012 - Violencia intrafamiliar (no querellable, no conciliable
- Ley 1719 de 2014 Derecho de las víctimas de violencia sexual
- Ley 1761 de 2015 Femicidio
- Ley 1773 de 2016 - Ataques con agentes químicos
- Ley 1146 de 2007 - Prevención y atención de la violencia sexual en niños, niñas y adolescentes
- Ley 1336 de 2009 - Explotación sexual contra niños, niñas y adolescentes
- Ley 985 de 2005 - Trata de personas.
- **Artículos 13, 26, numerales 25 y 26 del artículo 38 y 47 Ley 1952 de 2019.**
- **Circular No. 006 de 10 de septiembre de 2025.**

GENERALIDADES:

La Constitución Política es la fuente normativa por excelencia que origina las condiciones para prevenir y sancionar el acoso laboral o sexual en el trabajo, así como las violencias basadas en género. En este orden, a partir del artículo 2º se estipula que el fin del Estado es garantizar la efectividad de derechos, principios y deberes referidos en la Constitución.

Conforme lo previsto en el Artículo 2º de la Constitución Política de Colombia, las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Bajo este escenario el término de violencia de género viene cobrando importancia gracias a las diferentes luchas por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y por la necesidad de visibilizar las diferentes vulneraciones de las que es víctima la mujer; sin embargo, para el presente documento es necesario precisar como la búsqueda de reconocimiento de otras manifestaciones de violencia relacionadas con el género, han motivado a definir este término en un sentido mucho más amplio.

De esta manera se presenta una definición de violencia de género incluyendo otras manifestaciones, motivaciones y posibles víctimas que también se estructuran dentro de la sociedad, pues como es sabido por motivos de género también puede verse afectado tanto a mujeres como a hombres, siendo ejercicios de opresión que vulneran en igualdad de jerarquía derechos fundamentales.

De esta manera, analizar la violencia a través de un lente de género no significa que se miren las mujeres y se olviden a los hombres, ni tampoco, trata de mirar la situación desde una perspectiva de víctimas y victimarios. Al contrario, el lente de género permite enfocar las cambiantes relaciones de poder entre hombres y mujeres y las diferentes y también cambiantes, representaciones de la identidad de ambos en un contexto de violencia. Más que jerárquicas de problemáticas, se trata de establecer diferencias y de construir desde allí una comprensión más refinada u objetiva de los problemas sociales.

Sin embargo, y desde una perspectiva histórica, sociológica y antropológica, se comprende que estos actos afectan principalmente a las mujeres y a las personas con identidad de género y orientación sexual diversa o población en situación de vulnerabilidad.

En ese orden de ideas se define la violencia de género en un sentido amplio, *"como todo acto de agresión, física o psíquica, basado en la superioridad de un sexo sobre otro"*.

También ha sido definida como todo acto, acción u omisión que produzca daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, verbal, o económico a una persona; puede ocurrir en público o en privado. Las situaciones violentas ocurren cada vez que una persona impone su poder sobre otra vulnerando sus derechos. Estas agresiones son ejercidas contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su sexo o género. Las violencias impactan de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

La Ley 1257 de 2008, *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres*, define a su vez la violencia contra la mujer: *"Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado"*.

La violencia de género se manifiesta en diversas formas, incluyendo el daño físico que menoscaba la integridad corporal; el daño psicológico, que degrada o controla las acciones, comportamientos y decisiones a través de la intimidación, manipulación, amenaza o humillación; el daño sexual, que afecta la libertad y autonomía sexual; y el daño económico o patrimonial, que busca controlar los recursos y bienes de la mujer.

Es fundamental comprender que la violencia de género no es un asunto privado, sino una grave violación de los Derechos Humanos y una forma de discriminación estructural. La Corte Constitucional, en la sentencia T 400-2022, ha enfatizado que estas conductas refuerzan los discursos de desigualdad y perpetúan patrones de poder asimétricos entre hombres y mujeres. Reconocerla como una violación a los derechos fundamentales es el primer paso para abordarla de manera integral, exigiendo al Estado y a la sociedad una respuesta contundente y efectiva para su erradicación.

INTEGRALIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

El artículo 6 de la Constitución Política de Colombia, dispone que *"Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones"*.

Estos fines perseguidos constantemente por la organización denominada "Estado", solo pueden ser alcanzables con la participación constante de las personas que se encuentran a él vinculadas. La obligación de buscar el interés general en todas las actuaciones que se desplieguen con ocasión del ejercicio de una función pública ocasiona que, a través de la ley, se imponga a los servidores públicos unas exigencias específicas y que les sea aplicable un modelo de actuar distinto al que comúnmente se espera de cualquier ciudadano.

El Derecho Disciplinario se erige como un pilar fundamental para garantizar la integridad y la probidad en la función pública. Su finalidad primordial, como ha señalado la Corte Constitucional en la sentencia T400-2022, es asegurar el cumplimiento idóneo de los fines y funciones del Estado por parte de los servidores públicos. Este régimen busca corregir y sancionar las conductas de aquellos agentes estatales que, en el ejercicio de sus atribuciones, inobservan los deberes funcionales y principios que rigen la administración pública, incluyendo el respeto y la garantía de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos. La corrección en el desempeño de las funciones asignadas a los servidores públicos es un presupuesto esencial para una correcta administración.

En el contexto de la violencia de género, el rol del Estado y de sus agentes adquiere una trascendencia particular. Existe una obligación reforzada para todas las autoridades de actuar con la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia contra la mujer. La omisión o el incumplimiento de este deber de protección puede tener consecuencias devastadoras para las víctimas y, a su vez, puede constituir una falta disciplinaria grave para el servidor público involucrado.

Precisamente, la jurisprudencia constitucional ha identificado la "violencia institucional" como una forma de perpetración que puede surgir de la inacción o de la actuación inadecuada de las autoridades estatales. Cuando un servidor público, investido de autoridad, no es sensible a la protección reforzada de las mujeres víctimas de violencia, o cuando su conducta refuerza el discurso del agresor, está incurriendo en una falta que menoscaba la confianza pública y atenta contra los principios de la función pública.

La Corte Constitucional, en la ya mencionada sentencia T400-2022, es clara al establecer que la inobservancia del deber de protección puede convertir a las autoridades en nuevos perpetradores de violencia, lo que las hace susceptibles de ser sancionadas en el ámbito disciplinario. Este tipo de violencia no solo revictimiza, sino que socava la legitimidad de las instituciones y perpetúa los patrones de discriminación que se buscan erradicar. Por lo tanto, el Derecho Disciplinario se convierte en una herramienta esencial para asegurar que los servidores públicos cumplan con su mandato constitucional y legal de proteger a las víctimas y promover entornos libres de violencia.

En ese sentido y conforme a las disposiciones del artículo 26 de la Ley 1952 de 2019, se configura la falta disciplinaria cuando:

LA FALTA DISCIPLINARIA EN LA LEY 1952 DE 2019 Y SU REFORMA POR LA LEY 2094 DE 2021
--

El Código General Disciplinario, establecido mediante la Ley 1952 de 2019, constituye el marco rector fundamental para la investigación y sanción de las conductas disciplinarias de los servidores públicos en Colombia. Este cuerpo normativo detalla los deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de intereses que rigen la función pública, así como el catálogo de faltas disciplinarias y las sanciones correspondientes.

El artículo 26 de la Ley 734 de 2002, establece como falta disciplinaria: **"ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria.** *Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley."*

La labor disciplinaria que desempeña la Oficina de Control Interno Disciplinario, del Ministerio del Deporte, para el tratamiento de todas las causas sancionatorias de las conductas en general y en especial conductas por violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, serán adelantadas conforme lo establece el artículo 13 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021¹.

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 aquella actuación propenderán por la aplicación integral² y adecuada de la Constitución Política de Colombia, principios, normas, jurisprudencia y bloque de Constitucionalidad imperante para el ordenamiento jurídico, atendiendo lo 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, armonizado con los criterios contemplados en el artículo 47 de la norma disciplinaria vigente.

¹ **ARTÍCULO 13. Investigación integral.** Las autoridades disciplinarias tienen la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado y los que tiendan a demostrar su inexistencia o lo eximan de responsabilidad.

² **ARTÍCULO 22. Prevalencia de los principios rectores e integración normativa.** En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en esta Ley además de los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. En lo no previsto en esta ley se aplicará lo dispuesto en los Códigos de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, General del Proceso, Penal y de Procedimiento Penal en lo que no contravengan a la naturaleza del derecho disciplinario.

RUTAS DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD

Sin perjuicio del poder preferente y las competencias especiales previstas en la ley disciplinaria, para la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio del Deporte, junto con la dependencia Ministerial, que conoce el juzgamiento disciplinario, son competentes para investigar, imputar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes de servidor público, 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 para conocer de la instrucción, remitirá en el menor tiempo posible la noticia disciplinaria a la autoridad competente. Acatando el Principio de Reserva disciplinaria, establecido en el artículo 115³ del C.G.D, la OCID, podrá poseer información estadística de quejas o informes de servidor público, cuya descripción fáctica involucre violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, sin involucrar datos sensibles y con el objeto de utilizar la información para efectos de prevención de faltas disciplinarias, a los destinatarios del Ministerio del Deporte.

En el caso de presentarse abuso por acoso laboral o violencia sexual, la competencia será ejercida por la Procuraduría General de la Nación, en virtud de lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y la Circular No. 006 de 10 de septiembre de 2025, respectivamente.

REGLAS DE PROCEDIMIENTO

La aplicación efectiva del Derecho Disciplinario en casos de violencia de género exige una actuación diligente y, fundamentalmente, la adopción de una perspectiva de género por parte de todas las autoridades involucradas. La Corte Constitucional, en la sentencia T-400-2022, ha sido enfática al señalar que existe un marco normativo, tanto nacional como internacional, que impone a todas las autoridades el deber de proteger de manera particular a las mujeres víctimas de violencia. Esta obligación se traduce en la necesidad de actuar con debida diligencia para erradicar la violencia y hacerla visible, evitando que la inobservancia de este deber convierta a dichas autoridades en nuevos perpetradores de violencia, lo que se denomina "violencia institucional".

³ **ARTÍCULO 115 Reserva de la actuación disciplinaria.** En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales. El disciplinado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.

El trámite de las quejas e informes de servidor público, por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por la ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal⁴, como lo establece el inciso primero del artículo 12 del Código General Disciplinario por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los principios y derechos de las partes, reconocidos en la Constitución, el Bloque de Constitucionalidad, leyes y demás fuentes del derecho.

La implementación de la perspectiva de género implica que los operadores disciplinarios deben ir más allá de una mera aplicación formal de la ley. Tal como lo establece la sentencia T-400-2022, es crucial valorar las pruebas de manera integral, analizando el contexto de los hechos y apartándose de estereotipos sociales que puedan invisibilizar la conducta o sesgar la investigación. Esto incluye considerar las relaciones de poder que afectan la autonomía y la dignidad de la mujer, identificando los riesgos de género presentes en cada caso.

Asimismo, la Procuraduría General de la Nación, a través de la Directiva 22 de 2020, ha reforzado la responsabilidad estatal en la prevención y sanción de estas violencias, destacando la necesidad de garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia y el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección. Al integrar este enfoque, se busca prevenir la revictimización de las víctimas y asegurar que las decisiones disciplinarias contribuyan a transformar patrones discriminatorios, consolidando así un compromiso institucional con la equidad y el respeto a los derechos humanos. La sanción disciplinaria, bajo esta óptica, se convierte en un mecanismo esencial no solo para corregir las faltas de los servidores públicos, sino también para reafirmar la protección de las víctimas y promover entornos laborales seguros y libres de discriminación.

RECEPCIÓN DE LA QUEJA Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra las 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 presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio del Deporte a través de los diferentes canales de atención dispuestos.

ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO EN LA RUTA DE ATENCIÓN INTERNA

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno 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),

⁴ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

acatará las advertencias del artículo 172 disciplinario⁵ y el desarrollo procedimental del artículo 175 del C.G.D.⁶

En casos de violencia o acoso sexual, como se señaló anteriormente será de competencia de la Procuraduría General de la Nación y se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas⁷: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las 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”*⁸.

⁵ **ARTÍCULO 173. Prohibición.** El funcionario se abstendrá de sugerir respuestas, de formular preguntas capciosas y de ejercer violencia sobre el testigo o de preguntar su opinión salvo que se trate de testigo cualificado, técnica, científica o artísticamente. Esta prohibición se hará extensiva a los sujetos procesales.

⁶ **ARTÍCULO 175. Práctica del interrogatorio.** La recepción del testimonio se sujetará a las siguientes reglas: 1. Presente e identificado el testigo, el funcionario lo amonestará y le tomará el Juramento, lo interrogará sobre sus condiciones civiles, personales y sobre la existencia de parentesco o relación con el disciplinable, cumplido lo cual le advertirá sobre las excepciones al deber de declarar. 2. El funcionario le informará sucintamente al testigo acerca de los hechos objeto de la declaración y le solicitará que haga un relato de cuanto le conste sobre los mismos. Terminado este, se formularán las preguntas complementarias o aclaratorias necesarias. Cumplido lo anterior, se les permitirá a los sujetos procesales interrogar. Las respuestas se registran textualmente. El funcionario deberá requerir al testigo para que sus respuestas se limiten a los hechos que tengan relación con el objeto de la investigación.

⁷ Corte Constitucional, Auto 009 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

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

Lo anterior en armonía con el artículo 147 de la ley 1952 de 2019 modificada por la ley 1952 de 2019.⁹

CONTINUIDAD DE LA RUTA DE PREVENCIÓN

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, así como el procedimiento disciplinario aplicable conforme a lo dispuesto por el Artículo 25 del C.G.D.¹⁰

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 competente¹¹.

CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

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**

⁹ **ARTÍCULO 147. Necesidad y carga de la prueba.** Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa. La carga de la prueba corresponde al Estado.

¹⁰ **ARTÍCULO 25. Destinatarios de la ley disciplinaria.** Son destinatarios de la ley disciplinarios los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en esta ley.

¹¹ **ARTÍCULO 38 Numeral 25 del C.G.D.** Son deberes de todo servidor público, Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley

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, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

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 o informe de servidor público sean contra un contratista, pasante, judicante, practicante, la Oficina de Control Interno Disciplinario, el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS CON EL PROTOCOLO

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

RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Deberes de los superiores.

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores públicos 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 de tenerlas, podrán entregarse a la autoridad disciplinaria para que potencialmente reciban el tratamiento de piezas probatorias, como lo establece el título VI del C.G.D.

Además, deben procurar 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 26 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

CONCLUSIÓN: HACIA UNA CERO TOLERANCIA INSTITUCIONAL

En resumen, la violencia de género, reconocida como una grave violación de los Derechos Humanos, exige una respuesta contundente del Estado, especialmente desde el ámbito del Derecho Disciplinario. Hemos analizado cómo la Ley 1952 de 2019, reformada por la Ley 2094 de 2021, establece un marco normativo crucial para sancionar las faltas disciplinarias relacionadas con actos de acoso y violencia de género en el servicio público. La introducción de la separación de las fases de instrucción y juzgamiento representa un avance significativo hacia la garantía del debido proceso y la imparcialidad. Es imperativo que las autoridades disciplinarias asuman su rol con la debida diligencia y apliquen una perspectiva de género en todas sus actuaciones, como lo han establecido la Corte Constitucional y la Procuraduría General de la Nación.

La aplicación rigurosa y efectiva de estas leyes no solo es una obligación legal, sino un compromiso ético y social. Es fundamental que la institucionalidad colombiana se alinee con los compromisos nacionales e internacionales en la protección de la mujer, promoviendo una cultura de cero tolerancia frente a cualquier manifestación de violencia de género. La erradicación de estas violencias es una corresponsabilidad de toda la sociedad y el Estado, y el Derecho Disciplinario se erige como una herramienta vital para construir entornos más justos, seguros y equitativos.