



# Función Pública



## ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN DEP Promoción y protección de la mujer en el sector público

Versión 01  
Julio 2025

## Introducción

En el marco de la “Estrategia de Participación” que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Dirección de Empleo Público desarrolló una serie de eventos virtuales y presenciales con el objetivo de difundir los avances que se tienen en temas clave de Diversidad e Inclusión en el sector público, buscando que las ciudadanías conozcan de la oferta institucional que tiene este Departamento Administrativo con miras a consolidar un empleo público más diverso y representativo.

En el presente documento se mostrarán las etapas y los resultados obtenidos relacionados con la estrategia de promoción y protección de la mujer en la administración pública colombiana, cuyo objetivo era "Socializar las diferentes estrategias existentes relacionadas con la discriminación laboral contra las mujeres en el sector público". Para lo cual, junto al Ministerio de la Igualdad y el Viceministerio de las Mujeres, se realizó una jornada de asistencia técnica sobre los avances normativos que se han alcanzado para fortalecer entornos laborales con enfoque de género.

### Mensaje de Convocatoria:

El Ministerio de Igualdad y Equidad, el Viceministerio de las Mujeres y el Departamento Administrativo de la Función Pública invitan a:

▣ Oficinas de Talento Humano, secretarías generales, oficinas de control interno, servidores y servidoras públicas de entidades públicas, y personas interesadas a participar en:

La Jornada de Asistencia técnica sobre avances normativos para fortalecer entornos laborales con enfoque de equidad de género.

📅 29 de Abril 2025

🕒 9:00 a.m. a 11:00 a.m.

Virtual

Conéctate aquí 

<https://acortar.link/QLC684>



## Función Pública

- TW: [https://x.com/DAFP\\_COLOMBIA/status/1915888128579248177](https://x.com/DAFP_COLOMBIA/status/1915888128579248177)
- IG: [https://www.instagram.com/p/DI4rSJEOp0H/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==](https://www.instagram.com/p/DI4rSJEOp0H/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==)
- FB: <https://www.facebook.com/share/p/15TqtRLaDL/>
- TH: <https://www.threads.com/@funcionpublicacolombia/post/DI4rS-EOZrg?xmt=AQGzMUVeRM0PMPXPZEpDe89xX492GZ1PhPualU9VgUbtsg>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7321654077233258497>

### Pieza de difusión:

Igualdad | Función Pública

### Jornadas de Asistencia Técnica sobre la Directiva Presidencial 001 de 2023

Socialización para entidades territoriales:  
avances normativos y lineamientos para la atención de violencias y acoso sexual

Martes 29 de abril de 2025  
9:00 a.m. a 11:00 a.m.

Conéctate vía Teams  
Encuentros virtuales dirigidos a entidades territoriales.

### 1. AGENDA DE LA JORNADA

- 9:00 A.M. Inicio de la sesión
- 9:10 a.m. Saludo de introducción
- 9: 35 a.m. Presentación de la ley 2365 de 2024
- 9:50 a.m. Presentación de la Directiva Presidencial 001 de 2023
- 10:15 a.m. Presentación de la Circular 100 -104 de 2024



## Función Pública

11:00 a.m. conversatorio preguntas y reflexiones del público

### 2. Resumen Jornada Asistencia técnica sobre avances normativos para fortalecer entornos laborales con enfoque de equidad de género para la prevención de violencias.

#### 3.1 Asistentes:

Total, de personas que se conectaron: **427**

Participaron múltiples instituciones nacionales y territoriales, tales como:

- Ministerios: Igualdad, Interior, Salud, Justicia, Ambiente
- Entidades territoriales: Gobernaciones, alcaldías, personerías
- Otras entidades públicas: URT, DANE, ICBF, ETITC, APC Colombia, Fonprecon, Supersociedades, Defensoría del Pueblo, entre otras

#### 3.2 Presentación de la Jornada:

Herlinda profesional del Viceministerio de las Mujeres presentó la jornada organizada por el Ministerio de Igualdad y Equidad y el Departamento Administrativo de la Función Pública, destacando la importancia de avanzar en la formulación e implementación de protocolos para garantizar entornos laborales libres de violencia de género y discriminación, clave para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en entidades públicas.

Agradeció la presencia de todos los participantes y subrayó la importancia de la colaboración de las entidades del Estado en el desarrollo de estas herramientas.

**3.2.1 Objetivo de la Jornada:** avanzar, socializar y reflexionar sobre la normativa, protocolos y herramientas necesarias para garantizar entornos laborales libres de violencia de género y discriminación, clave para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en el entorno laboral público.

#### 3.2.2

**3.2.2.** Se abordarán las siguientes temáticas:

1. Ley 2365 de 2024: Amplía la definición de acoso sexual, incluyendo relaciones horizontales (no solo verticales), elimina la exigencia de recurrencia para su tipificación, y establece sanciones administrativas y obligaciones para empleadores públicos y privados.
2. Directiva Presidencial 001 de 2025: Promueve protocolos integrales con enfoque de género, prevención de violencias, y transformación cultural en entidades estatales.
3. Circular 100104 de 2024: Regula plazos y procedimientos para comités de convivencia laboral, enfatizando celeridad, confidencialidad y enfoque diferencial.



## Función Pública

### 3.2.2 Presentación de los Participantes:

- **Enith Maritza Paz** Rodríguez: profesional especializada del Departamento Administrativo de la Función Pública, encargada de temas de género y abogada especialista en Derecho Administrativo.
- **Magda Yaneth Alberto Cubillos**: hace parte de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, contratista en temas de equidad de género, psicóloga y pedagoga con experiencia en políticas públicas con enfoque de género.
- **Herlinda**: representante del Viceministerio de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y Equidad, encargada de la socialización de la Directiva Presidencial 001 del 2025.

### 4. Desarrollo de la jornada ~~Orden del Día:~~

Herlinda explicó el orden del día, que incluye la socialización de la Ley 2365 del 2024, la Directiva Presidencial 001 del 2025 y la Circular 100 104 del 2024, además de un espacio para preguntas y reflexiones.

- **Socialización de la Ley 2365**: Magda Yaneth Alberto Cubillos del Departamento Administrativo de la Función Pública presentó la Ley 2365 del 2024, que redefine el acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Directiva Presidencial 001**: Herlinda Villareal González del Viceministerio de las Mujeres presentó la Directiva Presidencial 001 del 2025, que establece mecanismos para la adopción y cumplimiento de medidas contra la violencia de género en el ámbito laboral.
- **Circular 100 104**: **Maritza Paz** Rodríguez del Departamento Administrativo de la Función Pública presentó la Circular 100 104 del 2024, que reglamenta los procedimientos en los comités de convivencia laboral.
- **Espacio de Preguntas**: Se dejó un espacio al final de las presentaciones para preguntas y reflexiones de los participantes.

- **Ley 2365 del 2024:**

Magda Yaneth Alberto Cubillos presentó la Ley 2365 del 2024, que redefine el acoso sexual en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención, atención e investigación, así como sanciones administrativas.



## Función Pública

- **Redefinición del Acoso:** La Ley 2365 del 2024 redefine el acoso sexual en el ámbito laboral, incluyendo definiciones y tipificaciones claras, así como modos y relaciones verticales y horizontales en las cuales se puede dar.
- **Mecanismos de Prevención:** La ley establece mecanismos de prevención, atención e investigación del acoso sexual, obligando a las entidades empleadoras públicas y privadas a implementar, como protocolos e investigaciones específicas, para prevenir la impunidad.
- **Sanciones Administrativas:** Se establecen sanciones administrativas (con la modificación del código disciplinario) para las entidades que no cumplan con los protocolos y medidas de prevención del acoso sexual.
- **Apoyo a las Víctimas:** La ley incluye medidas de apoyo, proyección y no revictimización a las víctimas de acoso sexual, garantizando su protección y acceso a justicia.

- **Definición y Tipificación del Acoso:**

Magda Yaneth Alberto Cubillos explicó que la ley incluye definiciones y tipificaciones del acoso laboral y sexual, y establece apoyo a las víctimas, y obligando a entidades públicas y privadas a tener protocolos.

- **Definiciones Claras:** La ley proporciona definiciones claras del acoso laboral y sexual, diferenciando entre acoso psicológico y físico.
- **Obligación de Protocolos:** Las entidades públicas y privadas están obligadas a implementar protocolos de prevención y atención del acoso sexual.
- **Apoyo a Víctimas:** Se establece un sistema de apoyo integral a las víctimas de acoso, incluyendo asistencia psicológica y legal.

- **Esta ley, acorde a lo establecido por la Corte Suprema reconoce la Dificultad de Denuncia:**

Magda Yaneth Alberto Cubillos destacó la dificultad de denunciar el acoso laboral y sexual, y la importancia de reconocer y abordar estas violencias.

- **Dificultad de Pruebas:** El acoso psicológico es difícil de demostrar, lo que complica la denuncia y el reconocimiento de las víctimas.
- **Encuesta del Ministerio:** Una encuesta del Ministerio del Trabajo reveló que muchas personas no se perciben como víctimas de acoso, a pesar de haber experimentado conductas inapropiadas.



## Función Pública

- **Importancia de Reconocimiento:** Es crucial reconocer y abordar las violencias basadas en género para mejorar la respuesta institucional y el apoyo a las víctimas.

- **Sentencias de la Corte Constitucional:**

Magda Yaneth Alberto Cubillos mencionó varias sentencias de la Corte Constitucional que han influido en la creación de la Ley 2365 del 2024, destacando la importancia de los protocolos y la no neutralidad en la atención a víctimas.

- **Sentencia 140H:** La Sentencia 140H del 2022 establece que las instituciones públicas deben evitar estereotipos de género al atender a mujeres víctimas de violencia.
- **Sentencia 415H:** La Sentencia 415H del 2023 obliga a las entidades a implementar protocolos con perspectiva de género y accesibilidad para personas con discapacidad.
- **Sentencia 648:** La Sentencia 648 del 2008 establece que el acoso sexual es una causa justa para el despido, reforzando la necesidad de sanciones claras.

- **Protocolos y Medidas de Protección:**

Magda Yaneth Alberto Cubillos explicó que la ley obliga a las entidades a implementar protocolos y rutas de atención, garantizando los derechos de las víctimas y estableciendo medidas de protección.

- **Implementación de Protocolos:** Las entidades deben adoptar políticas internas de prevención y protocolos específicos para atender casos de acoso sexual.
- **Medidas de Protección:** Se deben implementar medidas de protección para las víctimas, como cambios temporales de dependencia y vigilancia.
- **Garantía de Derechos:** La ley garantiza los derechos de las víctimas, asegurando su protección y acceso a medidas de atención integral.

- **Circular 100 104 del 2024:**

Enith presentó la Circular 100 104 del 2024, que establece lineamientos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en entidades públicas, incluyendo responsabilidades y funciones del Comité de Convivencia Laboral.

- **Objetivo de la Circular:** La Circular 100 104 del 2024 tiene como objetivo establecer lineamientos claros para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en entidades públicas.



## Función Pública

- **Responsabilidades del Comité:** El Comité de Convivencia Laboral tiene la responsabilidad de recibir y tramitar quejas, investigar casos y formular planes de mejora.
- **Términos y Plazos:** Se establecen términos y plazos específicos para cada etapa del proceso, garantizando la celeridad y eficacia en la atención de quejas.

- **Plan de Acción:**

Enith explicó que las entidades deben elaborar un plan de acción anual para prevenir y atender el acoso laboral, incluyendo medidas preventivas y correctivas, y realizar seguimientos periódicos.

- **Medidas Preventivas:** El plan de acción debe incluir medidas preventivas como actividades de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral.
- **Medidas Correctivas:** Se deben implementar medidas correctivas específicas para intervenir y controlar factores de riesgo asociados al acoso laboral.
- **Seguimiento Periódico:** Las entidades deben realizar seguimientos periódicos para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y ajustar estrategias según sea necesario.

- **Mesa Consultiva de Mujer y Género:**

Ana presentó la Mesa Consultiva de Mujer y Género de la función pública, destacando su papel en la prevención y atención de violencias basadas en género y la promoción de una cultura de no violencia.

- **Creación de la Mesa:** La Mesa Consultiva de Mujer y Género fue creada en 2023 para abordar de manera integral las problemáticas de género en la función pública.
- **Objetivos de la Mesa:** La mesa tiene como objetivos la prevención de violencias basadas en género, la promoción de una cultura de no violencia y el apoyo a las servidoras y servidores públicos.
- **Acciones Realizadas:** Se han realizado actividades de sensibilización, capacitación y elaboración de lineamientos para la atención de casos de violencia de género.

- **Sistema Salvia:**



## Función Pública

Herlinda mencionó el sistema Salvia, que acompaña a las víctimas de violencia basada en género y facilita su acceso a medidas de atención, incluyendo la línea nacional 155 para la recepción de quejas.

- **Función del Sistema:** El sistema Salvia acompaña a las víctimas de violencia basada en género, facilitando su acceso a medidas de atención relacionadas con justicia, protección, salud y estabilización.
- **Línea Nacional 155:** La línea nacional 155 está disponible para la recepción de quejas de violencia basada en género, ofreciendo orientación y apoyo a las víctimas.
- **Correo de Contacto:** Las quejas también pueden ser radicadas a través del correo contacto@miniigualdad.gov.com, asegurando una atención integral y confidencial.

### 5. Preguntas y Respuestas:

Se respondieron preguntas de los y las participantes, las principales temáticas abordadas fueron: sobre la asistencia técnica para la revisión de protocolos, la asesoría en casos de violencia en el ámbito personal y familiar, y la participación en la Mesa Consultiva de Género.

- **Asistencia Técnica:** Se ofreció asistencia técnica para la revisión y actualización de protocolos a través del correo contacto@miniigualdad.gov.com y el correo de la Mesa Consultiva de Género del DAFP mesamujerygenero@funcionpublica.gov.co.
- **Asesoría en Casos Personales:** Se aclaró que la asesoría en casos de violencia en el ámbito personal y familiar se brinda a través de la línea 155 y el sistema Salvia.
- **Participación en la Mesa:** Se explicó que para participar en la Mesa Consultiva de Género, las entidades deben enviar una solicitud al correo de la mesa, detallando su interés y necesidades específicas.
- ¿Qué hacer si la víctima de acoso no quiere denunciar ante Fiscalía?  
**Respuesta:** Es clave respetar la decisión de la víctima, pero documentar exhaustivamente el caso. Ofrecer apoyo psicosocial y garantizar medidas de protección inmediatas (ej.: cambio de dependencia, teletrabajo). Según la **Ley 2365**, se debe informar a la víctima sobre sus derechos y las rutas disponibles, pero no se puede obligar a denunciar, ni incentivar a que desista de la denuncia.



## Función Pública

- **Sobre casos de impunidad** ¿Qué hacer si una sentencia de la Corte ordena medidas, pero la entidad no las cumple (ej.: reintegro laboral, sanción al agresor)? **Respuesta:** Recurrir a la **Procuraduría General** para exigir el cumplimiento de la sentencia. Utilizar mecanismos legales como incidentes de desacato.
- **Sobre tercerizados y contratistas** ¿Cómo aplicar la Ley 2365 a personas con contratos de prestación de servicios? Incluir cláusulas en los contratos que obliguen a cumplir protocolos contra el acoso. Crear comités conjuntos entre la entidad y las empresas contratistas para atender denuncias. Garantizar que tercerizados tengan acceso a las mismas rutas de denuncia y protección que los funcionarios.
- **Sobre sanciones y competencias** ¿Interviene Control Disciplinario en casos de acoso sexual? Si el presunto agresor es servidor público, **Control Disciplinario** debe iniciar investigación paralela a la Fiscalía. Si el agresor es externo (ej.: contratista), la entidad debe remitir el caso a Fiscalía y apoyar a la víctima con medidas de protección.
- **Sobre capacitación y cultura organizacional** ¿Cómo comunicar la adopción de protocolos y asegurar su divulgación? Difundir la resolución de adopción en canales internos (ej.: correos, carteleras, intranet). Realizar talleres mensuales de sensibilización con ejemplos prácticos. Involucrar a líderes de áreas en la promoción de los protocolos.

**6.Conclusiones:** El foro destacó la urgencia de articular normas, protocolos y acciones concretas para erradicar la violencia laboral, con énfasis en prevención, transparencia y apoyo integral a víctimas.

- 6.1 Existen avances normativos como las nuevas leyes y directivas, que representan un cambio de paradigma al priorizar la prevención, atención integral y sanciones claras, superando la dependencia exclusiva de procesos penales.
- 6.2 Persisten barreras como la normalización de conductas violentas, falta de credibilidad hacia las víctimas, y lentitud en procesos administrativos.
- 6.3 Es indispensables la creación de protocolos accesibles, con enfoque interseccional y divulgación clara, es clave para garantizar entornos laborales seguros.
- 6.4 Las entidades deben fortalecer la participación de sindicatos y organizaciones sociales.
- 6.5 Prioritario capacitar a equipos de control interno y talento humano en enfoque de género y derechos humanos.



## Función Pública

6.6 Clave incluir a las organizaciones sindicales en la revisión y adopción de los protocolos de prevención y atención de violencias basadas en género. (Ministerio de Trabajo).



Función Pública

# Estrategia de participación DEP

Versión 01

Promoción y protección de la mujer en el sector público

Julio de 2025