GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN FRENTE A TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO

"Las copias impresas de este documento se consideran no controladas. Para verificar la versión vigente consulte el Sistema Integrado de Gestión."

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN 3

Objetivo general 5

Objetivos específicos 5

ALCANCE 6

Glosario 7

Normatividad 7

Principios: 8

¿Qué es Violencia contra la mujer en RTVC? 9

Tipos de Violencia 9

Derechos de las Mujeres 11

¿Cómo identificar si soy víctima de violencia? 13

¿Cómo se reporta? 14

¿Quiénes intervienen en la Entidad? 14

¿Cuáles son las medidas de prevención? 15

¿Cuáles son las medidas de protección? 16

Metodología 16

Sistemas de información 17

CONTROL DE CAMBIOS 17

INTRODUCCIÓN

Tomando como punto de partida nuestra Constitución Política, en lo previsto en los artículos 7, 11, 13 y 43, se realiza esta guía, que busca proteger la vida, la libertad, la integridad, los derechos y las oportunidades de todas las personas sin ningún tipo de discriminación, por medio de la atención adecuada a servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, practicantes y aprendices, en calidad de víctimas de algún tipo de violencia, basadas en género y cualquier tipo de discriminación, si llegará a ser el caso, de manera que se brinde la atención y las acciones pertinentes frente a dicha situación, procurando salvaguardar a las víctimas, apoyando el restablecimiento de derechos y evitando situaciones de revictimización.

Este documento es complementario al Protocolo de prevención, atención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de género y orientación sexual en Radio Televisión Nacional de Colombia RTVC-SAS. El cual fue suscrito y publicado el 8 de junio del 2022 mediante la circular 010 y se actualizó el 22 de marzo del presente año con la circular 007. Este protocolo está orientado al tipo de violencia sexual y acoso por razón de género y que se integra o complementa a la presente guía y se ajusta a los tipos de violencia que se pueden dar en el entorno laboral y contractual.

Esta guía se encuentra articulada con la propuesta de la Ley 2294/2023 en su Artículo 72 donde se estipula la creación del fondo el cual tendrá recursos para el desarrollo de programas, planes y proyectos dirigidos a superar la desigualdad poblacional e inequidad territorial y poblacional; Política Pública para la Erradicación del Racismo, la Discriminación y las situaciones de pobreza y pobreza extrema, fomento del empleo y educación de personas con discapacidad en el sector público y privado; implementación del Mecanismo para la prevención y atención integral de violencias y actos de discriminación a población LGBTIQ, Sistema Nacional de Monitoreo de las Violencias Basadas en Género.

Este documento tiene en cuenta los diferentes enfoques como el diferencial, es decir, contempla las diversidades y posibles inequidades de la población en situación o en riesgo de sufrir cualquier vulneración de derechos frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación; brindando información, atención sobre la ruta a seguir, así como socializando las medidas de protección y atención bajo la garantía de derechos y orientando hacia las diferentes instituciones desde una mirada de la perspectiva socioeconómica, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital: juventud, adultez y vejez, desde el enfoque de género, discapacidad y cualquier tipo de discriminación.

A su vez es importante tomar como derrotero la Ley 1257 de 2008 encargada de la prevención, atención y sanción de la violencia de género que permite viabilizar procesos encaminados a la protección de las mujeres hacia cualquier tipo de violencia.

Se sugiere a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, prestadores de servicios, estudiantes, aprendices de RTVC realizar lectura, estudio y aplicación de las normas anteriormente citadas, conforme con sus funciones y obligaciones en la Entidad, toda vez que son de obligatoria observancia.

Objetivo general

Dar lineamientos para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en RTVC, 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 formas de discriminación, en el ámbito laboral. Así mismo indicar la ruta de atención para las personas que lleguen a estar relacionadas con hechos de esta índole.

Objetivos específicos

1.Guiar, dar lineamientos y orientaciones en la entidad para accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidos en la guía.

2.Reconocer la existencia de las violaciones 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 definir acciones para prevención, atención e implementación de medidas de protección según el alcance de la entidad.

3.Transformar la cultura institucional de la Entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género como complemento al Protocolo de prevención atención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de género y orientación sexual en Radio Televisión Nacional de Colombia RTVC-SAS, así como las diferentes formas de discriminación.

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 las diferentes formas de discriminación.

5.Fomentar entre los colaboradores una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencia basadas en género y/o discriminación.

6.Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación.
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 discriminación.

ALCANCE

Este documento comprende desde la socialización de la información de violencia basada en género contra las mujeres en la identificación, prevención y atención y así mismo contra todas las formas de discriminación en el ámbito laboral.

Brinda procedimientos para el abordaje de los casos que lleguen a presentarse en la entidad, dando una guía frente a las rutas tanto internas como externas, reconociendo los derechos de las víctimas.

Está dirigido a todas las personas vinculadas a la entidad: servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, aprendices, las personas que se encuentren trabajando en comisión en la Entidad, pasantes de RTVC-SAS, Sistema de Medios Públicos y aplica a todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo.

Glosario

Nota: la terminología está contemplada dentro de la guía, especificando cada uno de los conceptos

Normatividad

A continuación, se realizará un breve esbozo de las leyes y normas que giran alrededor de este protocolo, mediante las cuales se regulan las acciones legales que se pueden tomar al respecto de la violencia sexual y de género de cualquier tipo de violencia.

Constitución Política de Colombia:

- Art. 11: *El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte*
- Art.13: *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*
- Art. 43: *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

  El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.
- Art. 87: *Toda persona podrá acudir ante la autoridad judicial para hacer efectivo el cumplimiento de una ley o un acto administrativo.*

Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- Art. 1: *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- Art. 7: *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*
- Art. 8: *Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.*
- Art 23, Núm. 2: *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer:

- Art. 3: *La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.*
- Art. 4: *Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.*

Sentencia T-077/16 de la Corte Constitucional: Principio de igualdad y Prohibición de discriminación debido a identidad de género y orientación sexual.

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 248 de 1995: por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Ley 360 de 1997: por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del Libro II del Decreto ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales.

Ley 599 de 2000: Código Penal Colombiano. De las normas rectoras de la ley penal colombiana.

Ley 1236 de 2008: por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual.

Art. 1: Articulo. 205. Acceso Carnal Violento. Art. 2: Artículo 206. Acto Sexual Violento Art. 3: Artículo 207. Acceso Carnal o Acto Sexual en Persona puesta en Incapacidad de Resistir. Art. 8: Artículo 213. Inducción a la Prostitución Art. 12: Artículo 218. Pornografía con Menores.

Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de 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".

Principios:

a. Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Esta guía contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, 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 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 celera 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 con la ruta establecida por la presente guía

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

¿Qué es Violencia contra la mujer en RTVC?

Se define como amenazas, del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, entornos de coacción, actos de discriminación, basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, que puedan producirse en la vida laboral.

Tipos de Violencia

Para que los servidores públicos, trabajadores oficiales, estudiantes, pasantes, aprendices y prestadores de servicios de RTVC conozcan e identifiquen los tipos y posibles situaciones de violencia:

Psicológica	De Género	Contra la mujer
Cualquier acto o conducta intencionada que produce desvalorización, sufrimiento o agresión psicológica en una persona. Mediante conductas sistemáticas como: desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas, privación ambulatoria de la libertad, faltas de respeto o cualquier otra que provoque un descenso en la autoestima (Perela, 2010).	cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir	Se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una mujer 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. Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual. (Ley 1257, 2008, art. 2)

Física	Sexual	Revictimización
Toda agresión, lesión y/o abuso que cause daño en la integridad física de una persona, ya sea a través de la fuerza o lanzamiento de cualquier objeto. A su vez, trae consecuencias asociadas a distintas afecciones en la salud de la víctima.	Es todo acto sexual, utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual que denigran, humillan, intimidan, amenazan y/o hostigan a la persona a la cual van dirigidas. A su vez, incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona sin el previo consentimiento, la coacción física y uso de la fuerza para la realización del acto sexual.	Se da ante una reacción social negativa producto de la victimización primaria sumada a la condición de género o sexual, racial, étnica o religiosa, entre otras, donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos

Derechos de las Mujeres

Ley 1257 de 2008 Art. 7 Las mujeres tienen derecho a:

- ❑ Una vida digna.
- ❑ A la integridad física, sexual y psicológica.
- ❑ A la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes.
- ❑ A la igualdad real y efectiva.
- ❑ A no ser sometidas a forma alguna de discriminación.
- ❑ A la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad.
- ❑ A la salud.
- ❑ A la salud sexual y reproductiva.
- ❑ A la seguridad personal.

Los derechos de las víctimas de violencia:

Toda víctima de alguna de las formas de violencia previstas en la ley 1257 de 2008, además de los contemplados en el artículo 11 de la Ley 906 de 2004 y el artículo 15 de la Ley 360 de 1997 tienen derecho a:

Derecho a:

- Recibir atención integral a través de servicios con **cobertura** suficiente, **accesible** y de la **calidad**.
- 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.
- 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.

Derecho a:

- **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.
- Recibir **información clara, completa, veraz** y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- 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.

Derecho a:

- **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.
- **La verdad, la justicia, la reparación** y garantías de **no repetición** frente a los hechos constitutivos de violencia.
- **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
- **Acceder a los mecanismos de protección y atención** para ellas, sus hijos e hijas.
- La **estabilización de su situación** conforme a los términos previstos en esta ley.

¿Cómo identificar si soy víctima de violencia?

1.Ignoran o desprecian tus sentimientos u opiniones con frecuencia.

2.Ridiculiza, insulta o desprecia a las mujeres en general.

3.Te humilla, grita o insulta en privado o en público.

4.Te ha agredido alguna vez física o psicológicamente

5.Te trata como si fueses inferior o boba, desvalorizando tus propuestas

6.No te habla y actúa como si no existieses

7.Pérdida de autoestima y credibilidad frente a los conocimientos y habilidades que tiene como profesional.

8.Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

9.Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.

¿Cómo se reporta?

AL INTERIOR DE RTVC

Cuando consideres que has sido víctima de violencia basada en género y discriminación, puedes ponerlo en conocimiento de la oficina de la coordinación de talento humano.

En una primera instancia solicitar orientación y atención en RTVC escucha al tomar la decisión de colocar la queja se puede realizar de manera verbal o escrita al correo de Puntodeapoyo@rtvc.gov.co

ANTE INSTITUCIONES EXTERNAS

Puedes realizar la denuncia ante las siguientes instituciones

- Fiscalía general de la nación: puedes consultar las unidades de reacción inmediata que funcionan las 24 horas que estén más cercanas a tu domicilio.
- Estaciones de policía
- Casa de igualdad de oportunidades en Bogotá hay una en cada localidad. https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/#:~:text=Si%20eres%20v%C3%ADctima%20de%20violencias,recibir%20orientaci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%20psicosocial.

  Nota: si eres víctima de algún tipo de violencia al interior de tu familia puedes acudir a las comisarías de familia de la localidad donde vives.

¿Quiénes intervienen en la Entidad?

De acuerdo con el tipo de vinculación en la entidad, que tenga la persona agresora, se iniciarán los procesos pertinentes para el abordaje de la situación de vulneración debido a violencia basada en género y cualquier tipo de discriminación.

En todos los casos, la oficina de talento humano es la encargada de recepcionar, atender y orientar a la persona víctima frente a sus derechos, las rutas y entidades encargadas de recepcionar las denuncias e iniciar los procesos pertinentes.

Oficina de control disciplinario interno cuando el presunto agresor sea servidor público o trabajador oficial, iniciando la recolección de la información, ampliación de la queja, los procesos disciplinarios y medidas sancionatorias a las que haya lugar.

Oficina asesora jurídica cuando el presunto agresor sea prestador de servicios (contratista) para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad. A su vez debe hacer traslado a la procuraduría general de la nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

Coordinación talento humano cuando el presunto agresor sea aprendiz o pasante, se realizará seguimiento por parte del profesional encargado de supervisar las practicas.

¿Cuáles son las medidas de prevención?

Las acciones de prevención son una forma de intervención 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, se deberán desarrollar 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 RTVC, sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

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.

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.

Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican 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.

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

Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad.

¿Cuáles son las medidas de protección?

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

Dar orientación, asesoramiento jurídico y atención psicológica a las víctimas.

Generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el presunto agresor 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.

Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Metodología

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se dispone de la siguiente metodología para orientar en la Ruta de Atención a Víctimas en el entorno laboral RTVC SAS.

Recepción del reporte: Es el primer paso formal para activar la guía, el cual consiste en:

Dar a conocer el caso: poner en conocimiento la situación de acoso, violencia o discriminación. Opciones para dar a conocer el caso: La persona puede elegir la opción que le dé mayor confianza, ya sea presencial o virtual.

Medio presencial: puede dirigirse a la coordinación de talento humano, la cual recibirá el reporte de tal situación y a su vez debe brindar en primer lugar, atención en contención emocional e informar sobre la activación de la ruta de atención; cuyo acompañamiento hace parte del proceso y función de RTVC escucha para el apoyo interno, previniendo la revictimización.

Medio virtual: puede reportar la situación a través de correo electrónico: puntodeapoyo@rtvc.gov.co, el remitente podrá recibir respuesta por el mismo medio, que puede incluir una citación presencial, de acuerdo con la situación.

Tramite de la queja: posterior a la recepción de la queja se tendrá que dar traslado de la queja para la activación de la ruta según el tipo de vinculación de la persona acusada por algún tipo de violencia basada en genero u otra forma de discriminación.

Sistemas de información.

Establecer un sistema de información confidencial como el consentimiento informado, para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Se debe realizar evaluación de las rutas de atención, cada 6 meses, mediante encuestas, para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, con el fin de obtener indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento y planes de mejoramiento.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Área productora	Fecha de Publicación
1	Creación del Documento	Coordinación de Gestión del Talento Humano	30/05/2024
	Se realiza nuevamente el cargue del documento, se ajusta el código de acuerdo con la parametrización de SUITE VISIÓN, se incluye control de cambios, así mismo dando cumplimiento a los lineamientos del manual de marca. V2 y la Guía de Administración de Información Documentada SIG.	Coordinación de Planeación	05/10/2026