

## OFICINA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS

### BOLETIN JURIDICO DISCIPLINARIO No. 2

#### ENFOQUE DE GENERO EN MATERIA DISCIPLINARIA

El tema del enfoque de género cada día cobra mayor protagonismo en el ámbito social y laboral, por lo que se considera pertinente referirse al tratamiento que se le otorga en **materia disciplinaria**, debiendo iniciarse por precisar qué se entiende por género y enfoque de género.

**Género:** *“La categoría género “refiere a la construcción social de la diferencia sexual. En nuestras sociedades a los cuerpos se les asigna un papel específico que cumplir en razón a sus características biológicas (Rubín, 1986). Desde instituciones como la escuela y la familia de inculcan roles, se generan capacidades y habilidades diferentes para mujeres y hombres. Las mismas son interpretadas como naturales, desconociendo los procesos de socialización diferencial a los que son expuestas las personas en razón a su sexo.*

*Adicionalmente, el género se expresa en estereotipos acerca de mujeres y hombres, sus características y lugares asignados en la sociedad”<sup>1</sup>*

**Enfoque de género** *“constituye un presupuesto técnico, político, analítico y orientador de la PPMYEG. Se define como el “reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse” (Acuerdo 584 de 2015).*

*En su operatividad, el enfoque de género permite comprender las relaciones de poder y desigualdad que existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y de la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de los derechos (Acuerdo 761 de 2020).” (CONPES D.C 14 de 2020, pág 66)<sup>2</sup>*

A través del enfoque de género se busca reconocer y crear conciencia sobre la existencia de diversidades culturales, económicas, políticas, de orientación sexual, raza, de sexo, etc., presentes en toda persona, y de este modo lograr que el trato entre seres humanos sea igualitario y digno, libre de toda discriminación.

---

<sup>1</sup> Secretaría Distrital de la Mujer. (2022). Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá. (pág. 32)

<sup>2</sup> Secretaría Distrital de la Mujer. (2020). Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrital Capital. CONPES D.C. 14. “Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030”. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá.

### **Acciones adelantadas por las Entidades Distritales y Nacionales que han generado herramientas de protección al alcance de la población vulnerable:**

Como se ha visto la igualdad de género está protegida por diversos tratados e instrumentos internacionales, pero siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres.

En atención a esta problemática la **Secretaría Distrital de la Mujer** -SDMujer- y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá presentaron el “***Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, y la atención a las víctimas***”, el que es adoptado mediante el **Decreto 044 de 2015**, en el cual se reconoce el acoso laboral y el acoso sexual laboral como una manifestación de la violencia contra las mujeres.<sup>3</sup>

**La Secretaría Distrital de la Mujer** ha construido la **Ruta de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidio**, que va más allá de sólo prestar una ayuda, pues se está prestando una atención integral en la que las mujeres tienen derecho a: i) recibir orientación e información sobre sus derechos, ii) recibir atención integral en salud física, mental, sexual y reproductivo, iii) acceder a medidas de protección específicas e inmediata para proteger la vida de las mujeres, la de sus hijas e hijos y evitar que los hechos se repitan o agraven y iv) acceder a la justicia y denunciar los hechos para que sean investigados y el agresor sea juzgado y castigado<sup>4</sup>.

Es importante resaltar que la **Presidencia de la República** expidió la **Directiva Presidencial No. 03 del 8 de marzo de 2002** por la cual se insta a las entidades públicas a crear e implementar al interior de sus entidades protocolos contra el acoso sexual y /o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

Al interior de **la Secretaría Distrital de Gobierno** y en su estructura funcional, se contempla el **macroproceso denominado Derechos Humanos encontrándose el proceso de Fomento y Protección de los DDHH**, siendo su líder funcional el Subsecretario (a) para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos y el Líder metodológico el Director (a) de Derechos Humanos.

### **Problema Jurídico:**

¿Consecuencias del desconocimiento del enfoque de género en materia disciplinaria?

---

<sup>3</sup> <http://www.sdmujer.gov.co/nuestros-servicios/servicios-para-las-mujeres/orientacion-psicosocial>

<sup>4</sup> Secretaría Distrital de la Mujer. Ruta de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Femicidio. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá. Edificio Liévano  
Calle 11 No. 8 -17  
Código Postal: 111711  
Tel. 3387000 - 3820660  
Información Línea 195  
[www.gobiernobogota.gov.co](http://www.gobiernobogota.gov.co)



**Normatividad Aplicable:**

1. Colombia como Estado parte de La Convención Americana sobre Derechos Humanos llevada a cabo en San José de Costa Rica en noviembre de 1969, se encuentra obligada al respeto de los derechos humanos en todos sus aspectos, buscando evitar todo tipo de discriminación, lo que se consagra en el artículo primero de la Convención:

“(…)

*1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición.*

2. A nivel interno el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, consagra:

*“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”.*

Por tanto, constituye un derecho de todo ciudadano de recibir un trato digno y libre de discriminación por parte de las autoridades y para los servidores y servidoras públicos un deber y obligación hacer efectivo ese derecho.

- 3.- De otro lado, la Corte Constitucional en la Sentencia T-1090 de 2005, ha definido la discriminación como:

*“un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica”.*

(…)

*el acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”.<sup>5</sup>*

4. Teniendo en cuenta lo anterior, en el ámbito disciplinario la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 del 2021, consagra los principios de reconocimiento de la dignidad humana e Igualdad ante la Ley Disciplinaria, en los siguientes términos:

---

<sup>5</sup> Referencia: expediente T-1132315. Magistrada ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

(...)

**ARTÍCULO 1o. RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA.** *Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana.”*

**ARTÍCULO 7. IGUALDAD ANTE LA LEY DISCIPLINARIA.** *Igualdad. Las autoridades disciplinarias deberán hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación”.*

5. Los artículos 38 y 35 del Código General Disciplinario, al enlistar los deberes y obligaciones inherentes a todo servidor (a) público, se refieren al respeto y no discriminación que debe observarse en el trato dado a las personas con las que tenga relación por el servicio (*entiéndase ciudadanos y compañeros de trabajo*)

**“Artículo 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público:**

1. *Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.*

(...)

7. *Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.”*

**Artículo 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:**

1. *Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.*

(...)

26. *Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1o., Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981).*

**Consecuencias Disciplinarias:**

El desconocimiento de los deberes, la incursión en las prohibiciones y/o extralimitarse en las normas descritas anteriormente generan responsabilidad disciplinaria para los servidores (as) públicos que en ellas incurran, generando el ejercicio de la acción disciplinaria con la imposición de la respectiva sanción, si a ello hubiese lugar.

**Conclusiones:**

1. Es deber de los y las servidores públicos y colaboradores de la Secretaría Distrital de Gobierno capacitarse y actualizarse, entre otros, frente al tema de enfoque de género, como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades que existen entre mujeres y hombres, a fin de que conozcan y se apropien de sus derechos y responsabilidades.
2. Con ocasión al cumplimiento del deber de capacitarse y actualizarse de los y las servidores públicos y colaboradores de la Secretaría Distrital de Gobierno, aplicar los distintos preceptos de enfoque de género, con el objeto de evitar que su transgresión de lugar a la incursión en faltas disciplinarias.
3. La Oficina de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Distrital de Gobierno en el cumplimiento de sus funciones, adelantara rigurosamente las actuaciones disciplinarias a que hubiese lugar, dado el desconocimiento de lo que implica el enfoque de género, logrando así, una adecuación y transformación de la cultural institucional para que se cierren las brechas y se garanticen los derechos de la ciudadanía en igualdad de condiciones.
3. Consultar el documento denominado “ *lineamientos para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación*” [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Lineamientos%20enfocoque%20de%20DD\\_HH\\_%20Mujeres%20y%20Ni%C3%83ez%20Publicados%20\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Lineamientos%20enfocoque%20de%20DD_HH_%20Mujeres%20y%20Ni%C3%83ez%20Publicados%20(1).pdf), para su aplicabilidad en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de obligaciones contractuales.



**HUMBERTO DUARTE GARCIA**  
Jefe Oficina Asuntos Disciplinarios  
Secretaría Distrital de Gobierno



**ERIKA DE LOURDES CERVANTES LINERO**  
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno  
Secretaría Distrital de la Mujer

Proyectó: Claudia Salamanca Pinzon. Profesional Especializado  
Oliva Marina Marquez Sarmiento. Profesional Especializado  
Revisó: Claudia Marcela Peña Castro. Abogada Contratista  
Nancy Elena Cepeda López. Abogada Contratista  
Aprobó/Revisó: Humberto Duarte García