

## RESOLUCIÓN NÚMERO 1762 DE 2025

*"Por medio de la cual se crea el Comité de Género y Diversidad del Instituto Colombiano de Antropología e Historia ICANH y se deroga la Resolución N.º 219 del 25 de febrero de 2021"*

### **LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA – ICANH**

En uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 248 de 1995, la Ley 489 de 1998 y la Ley 984 de 2005, el Decreto 0993 del 2025, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo con la relevancia de diversos instrumentos internacionales fundamentales en la protección de los derechos humanos y la promoción de la no discriminación, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptada en 1948, condena explícitamente los actos de violencia y las violaciones de los derechos humanos dirigidos contra personas debido a su orientación sexual e identidad de género.

Que, los Convenios 100, 111 y 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia mediante las Leyes 54 de 1962, 22 de 1967 y 21 de 1991, establecen principios esenciales como la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral, respectivamente.

Que, mediante la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (aprobada en Colombia por la Ley 51 de 1981), el Estado colombiano se comprometió a adoptar medidas legislativas, administrativas y de otra índole para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y eliminar toda forma de discriminación.

Que, la Constitución Política de Colombia de 1991 dispuso, que los principios fundamentales son pilares esenciales de nuestro marco legal y social. Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta, y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Que, en consonancia, el artículo 5 reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona, sin discriminación alguna; reconoce y protege en su artículo 7º la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana; el artículo 13 consagra el derecho a la igualdad ante la ley, garantizando que todas las personas reciban la misma protección y trato por parte de las autoridades. El artículo 15 subraya la protección de los derechos, libertades y oportunidades, prohibiendo cualquier forma de discriminación, incluida la basada en razones de sexo. Asimismo, el artículo 25 salvaguarda el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, asegurando un entorno laboral equitativo. El artículo 43 enfatiza la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo la equidad de género en todos los ámbitos. En su artículo 70º el deber del Estado de promover el acceso a la cultura en igualdad de oportunidades; y dispone en su artículo 93º la prevalencia de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia en el orden interno.

Que los preceptos constitucionales en comento, no solo definen el espíritu de nuestra nación, sino que también imponen la obligación de garantizar un ambiente de respeto, igualdad y dignidad para todas las personas.

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará (aprobada mediante Ley 248 de 1995) reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y obliga a los Estados a adoptar medidas para su prevención, sanción y erradicación.

Que el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (aprobado mediante Ley 21 de 1991) establece la obligación de garantizar el respeto a la identidad cultural, social y política de los pueblos indígenas y tribales, promoviendo su participación efectiva en todas las decisiones que les concierne.

Que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), adoptada por 189 países, entre ellos Colombia, reafirma la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas, eliminando los obstáculos que limitan la plena participación de las mujeres, la Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas insta a los Estados a garantizar la protección de los derechos de las mujeres y a promover su participación en los procesos de paz y seguridad, y que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución 70 de 2015) incorpora dentro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Que la Ley 70 de 1993 estableció mecanismos para la protección de la identidad cultural y los derechos de las comunidades negras como grupo étnico.

Que la Ley 731 de 2002 modificada por la Ley 2462 de 18 de junio de 2025, adopta medidas afirmativas, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales, campesinas y de la pesca; y se dictan otras disposiciones.

Que la Ley 823 de 2003 fijó normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, estableciendo un marco institucional para orientar las políticas de equidad, normativa que fue adicionada por la Ley 2117 de 2001.

Que la Ley 984 de 2005 aprobó el Protocolo Facultativo de la CEDAW.

Que la Ley 1257 de 2008 dictó normas para la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Que la Ley 1448 de 2011 adoptó medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, incorporando enfoques diferenciales.

Que la Ley 1482 de 2011 modificó el Código Penal para tipificar y sancionar los actos de discriminación.

Que la Ley 1618 de 2013 estableció disposiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad mediante ajustes razonables e inclusión.

Que la Ley 1761 de 2015 tipificó el feminicidio como delito autónomo, con el fin de prevenir y sancionar las violencias contra las mujeres por motivos de género.

Que el CONPES 4080 de 2022 adoptó la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres, orientada al desarrollo sostenible del país.

Que la Ley 2294 de 2023, por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “*Colombia, Potencia Mundial de la Vida*”, estableció como ejes transversales los enfoques de género, diferencial, étnico, de discapacidad y de diversidades sexuales y de género, priorizando la superación de desigualdades

Que la Directiva Presidencial 01 de 2023 fijó lineamientos para la adopción de protocolos de prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencias basadas en género y discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, así como para promover la participación efectiva de las mujeres en instancias de decisión.

Que la Circular Conjunta 001 de 2023, expedida por la Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció medidas para la prevención y atención de las violencias contra las mujeres y la discriminación racial en el ámbito laboral del sector público, incluyendo acciones de sensibilización, formación y paridad en cargos directivos.

Que la Resolución 242 de 2023 del Ministerio de las Culturas las Artes y los Saberes definió lineamientos para la transversalización del enfoque de género, diferencial y de diversidad en el sector cultural y creó el Comité de Género y Diversidad.

Que la Resolución 303 de 2023 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes adoptó el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección frente a las violencias contra las mujeres y las violencias basadas en género en el ámbito laboral y contractual.

Que mediante la Resolución N.º 219 del 25 de febrero de 2021 se adoptó el Protocolo para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género en el Instituto Colombiano de Antropología e Historia – ICANH y creó el Comité para la Prevención y Atención de Conductas Basadas en Violencias de Género en el Instituto.

Que mediante el Decreto N.º 0993 del 17 de septiembre de 2025 modificó la estructura del Instituto Colombiano de Antropología e Historia ICANH y derogó el Decreto 021 del 13 de enero de 2022 dejando sin efecto los actos administrativos expedidos con base en dicha norma

Que en virtud de la derogatoria del Decreto 021 de 2022, por cuenta del Decreto 993 de 2025, se hace necesario actualizar el fundamento jurídico del Comité y adoptar el Protocolo actualizado para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género.

En mérito de lo expuesto,

## RESUELVE:

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo 1. Creación del Comité de Género y Diversidad y adopción del Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género.**

Crear el Comité de Género y Diversidad del ICANH y adoptar el Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género del ICANH el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**Artículo 2. Naturaleza del Comité de Género y Diversidad.** El Comité de Género y Diversidad es la instancia de asesoría y de decisión en los asuntos de género del ICANH. En su calidad de órgano responsable y facilitador, se integra a las instancias de articulación institucional, con el fin de garantizar el funcionamiento armónico y la efectiva transversalización del enfoque de

género y Diversidad en el marco del Sector Cultura a través de la implementación del Protocolo.

## CAPÍTULO II

### Integración y funciones del Comité de Género y Diversidad

**Artículo 3. Integración del Comité de Género y Diversidad.** El Comité de Género y Diversidad está integrado por:

1. El/la Director/a General o su delegado/a, quien ejercerá la presidencia del Comité.
2. El/la Jefe de Talento Humano o su delegado quien ejercerá la Secretaría Técnica.
3. El/la Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado/a.
4. El/la Subdirector/a de Apropiación Social y Relacionamento con la Ciudadanía o su delegado/a.
5. El/la Subdirector/a de Investigación y Producción Científica o su delegado/a.
6. El/la Subdirector/a de Gestión del Patrimonio o su delegado/a.
7. El/la Secretario/a General o su delegado/a.
8. El/la Jefe de la Oficina Jurídica o su delegado/a.

**Parágrafo.** Participará con voz, pero sin voto la Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces en la Entidad.

**Artículo 4.** Funciones del Comité de Género y Diversidad. Son funciones del Comité de Género y Diversidad del ICANH, las siguientes:

1. Asesorar a la Dirección General en la definición de políticas, lineamientos y acciones institucionales orientadas a la transversalización del enfoque de género y diversidad.
2. Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Protocolo de Prevención y Atención a Violencias Basadas en Género, así como a la normatividad citada en los considerandos de este acto administrativo.
3. Formular, aprobar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Transversalización del Enfoque de Género y Diversidad, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan de Acción Institucional.
4. Recomendar estrategias, programas y proyectos que promuevan la igualdad de género, la prevención de violencias basadas en género y la garantía de derechos de poblaciones diversas.
5. Orientar y acompañar la implementación del Protocolo de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género en el ICANH, y evaluar periódicamente su eficacia.
6. Coordinar y articular acciones con los comités y dependencias internas del Instituto, así como con las entidades del Sector Cultura y otros organismos del Estado que promuevan la equidad de género y la diversidad.
7. Emitir conceptos y recomendaciones sobre las iniciativas normativas, investigativas, administrativas y de gestión institucional, para garantizar la incorporación del enfoque de género y diversidad.
8. Impulsar procesos de sensibilización, formación y capacitación dirigidos a servidores públicos, contratistas e investigadores vinculados al ICANH, en materia de igualdad de género, diversidad y prevención de

violencias.

9. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por el Instituto en materia de igualdad de género, diversidad y derechos humanos, presentando informes periódicos a la Dirección General.
10. Promover la participación paritaria y la representación de mujeres y poblaciones diversas en los espacios de decisión y procesos misionales del ICANH.
11. Apoyar en la elaboración y divulgación de lineamientos institucionales en materia de lenguaje incluyente, ambientes laborales seguros y respeto por la diversidad.
12. Activar la ruta de atención interna y externa de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Protocolo.
13. Conocer los casos que se presenten que estén dentro del marco de aplicación del Protocolo, cumpliendo con el diligenciamiento de formatos asociados al procedimiento que corresponda y promoviendo acciones de protección a las víctimas en caso de ser necesario.

**Artículo 5. Funciones del/la presidente del Comité de Género y Diversidad.** Son funciones del Presidente del Comité de Género y Diversidad del ICANH, las siguientes:

1. Representar al comité cuando se requiera ante instancias externas.
2. Únicamente el presidente y quien tenga a cargo la Secretaría Técnica podrá informar al ICANH, oficialmente los asuntos decididos por el Comité de Género y Diversidad del ICANH.
3. Administrar el correo electrónico institucional "comitevbg@icanh.gov.co".
4. Conocer las denuncias, remisiones, quejas, experiencias y comentarios recibidos por los canales establecidos para tal fin.
5. Delegar en los otros miembros del Comité algunas de sus funciones, cuando lo considere oportuno.
6. Hacer el reparto de los asuntos que le corresponda al Comité decidir y debatir.
7. Participar en el Comité de Gestión y Desempeño que hará seguimiento al Plan Institucional de Transversalización del Enfoque de Género y Diversidad.
8. Revisar y dar trámite de acuerdo al Protocolo y sus rutas de atención, a las comunicaciones recibidas a través del correo electrónico institucional "comitevbg@icanh.gov.co", el formulario virtual habilitado y el buzón físico dispuesto para tal fin, garantizando en todo momento la reserva y confidencialidad de la información.
9. Las demás funciones que establezca la normatividad vigente.

**Artículo 6. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité de Género y Diversidad.** Son funciones de la Secretaría Técnica del Comité de Género y Diversidad del ICANH, las siguientes:

1. Convocar a sesiones a los y las integrantes del Comité de Género y Diversidad a través del correo electrónico comité "vbg@icanh.gov.co", indicando: hora, día y lugar de la reunión. Las reuniones ordinarias del Comité serán convocadas por su Secretaría con una antelación de por lo menos quince (15) días. La convocatoria de las reuniones extraordinarias se hará por escrito con la indicación del día, hora y el objeto de la reunión, con una antelación de por lo menos tres (03) días. En caso de urgencias se podrá convocar verbalmente, de los cuales se dejará constancia en el acta. La citación siempre indicará el orden del día a tratar.
2. Programar la agenda del Comité de Género y Diversidad y enviarla previamente a cada uno de los y las integrantes del Comité.
3. Redactar las actas de las reuniones.



4. Organizar la logística y los recursos técnicos necesarios para el funcionamiento del Comité.
5. Custodiar, conservar y coordinar el archivo y control de las actas de Comité, así como de los demás documentos que se posean, tanto en medio físico como electrónico.
6. Hacer seguimiento a las decisiones adoptadas y compromisos adquiridos por el Comité.
7. Participar en las reuniones del Comité.
8. Las demás funciones que establezca la ley.

**Parágrafo:** La Secretaría del Comité conservará los archivos de correos electrónicos enviados y recibidos durante la sesión virtual, al igual que los demás medios tecnológicos de apoyo o respaldo de la respectiva sesión, lo cual servirá de insumo para la elaboración de las actas.

**Artículo 7. Obligaciones de los y las integrantes del Comité de Género y Diversidad.** Los integrantes del Comité de Género y Diversidad tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité, participando de manera activa en el desarrollo de las mismas.
2. Aportar información, insumos y propuestas desde el área o dependencia que representan, para la construcción colectiva de lineamientos, planes y estrategias en materia de género y diversidad.
3. Compartir la información abordada en las sesiones del Comité a los compañeros y compañeras del área que representa.
4. Cumplir y hacer seguimiento a los compromisos y tareas asignadas en el marco del Comité, dentro de los plazos establecidos.
5. Velar por la articulación de las acciones del Comité con los procesos y proyectos institucionales de su respectiva área.
6. Promover la transversalización del enfoque de género y diversidad en las actividades propias de su dependencia y en la gestión institucional en general.
7. Garantizar la reserva y confidencialidad de la información sensible tratada en el Comité, en especial la relacionada con casos de violencias basadas en género.
8. Realizar los reportes que sean solicitados por el Comité en los plazos establecidos.
9. Asumir una actitud propositiva y constructiva, aportando ideas, conocimientos y experiencias que contribuyan al logro de los objetivos del Comité.

**Artículo 8. Impedimentos, recusaciones o conflictos de interés.** Los integrantes del Comité de Género y Diversidad están sujetos a las causales de impedimento y recusación previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cuando un miembro del Comité advierta que puede estar inmerso en una de las causales de impedimento, deberá informar inmediatamente al Comité de Conflicto de Intereses del Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH, quien deberá decidir el impedimento. De aceptarlo, designará su reemplazo y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos.

Cuando el integrante del Comité no manifieste su impedimento, podrá ser recusado por el interesado, quien deberá aportar las pruebas que considere necesarias para decidir el impedimento.

### CAPÍTULO III

#### Reuniones y funcionamientos

**Artículo 9. Reuniones del Comité de Género y Diversidad.** El Comité de Género y Diversidad se reunirá de forma ordinaria como mínimo seis (6) veces al año. También se podrá reunir de forma Extraordinaria por solicitud de los integrantes y previa citación de la Secretaría Técnica.

**Parágrafo 1.** Las sesiones se realizarán de manera presencial, virtual o mixta, de acuerdo con la necesidad y ante la imposibilidad de los integrantes del Comité de asistir personalmente, de acuerdo con la citación que para el efecto realice la Secretaría Técnica. En las sesiones virtuales o mixtas se podrá deliberar y decidir por medio de comunicación simultánea o sucesiva, utilizando los recursos tecnológicos en materia de telecomunicaciones y todos aquellos medios que se encuentren al alcance de los miembros del Comité.

**Parágrafo 2.** Para las Reuniones mixtas del Comité de Género y Diversidad, los integrantes que no puedan asistir de forma presencial deberán informar con cinco (5) días de antelación a la fecha programada para la celebración del Comité, de tal manera que les sea remitida la invitación a la sesión por el correo electrónico institucional.

**Artículo 10. Invitados a las reuniones del Comité de Género y Diversidad.** Cuando lo considere pertinente según los temas a tratar en el orden del día, el presidente del Comité podrá invitar personas o representantes de entidades del sector público o privado que tengan injerencia en los asuntos de Género y Diversidad, quienes solo podrán participar, aportar y debatir sobre los temas para los cuales han sido invitados.

**Artículo 11. Desarrollo de las reuniones del Comité de Género y Diversidad.** Las reuniones del Comité de Género y Diversidad serán instaladas por su presidente.

En cada reunión de Comité solo podrán tratarse los temas incluidos en el orden del día y uno de los puntos será necesariamente la lectura y aprobación del acta interior. No obstante, el orden del día podrá ser modificado por el pleno del Comité.

Una vez aprobado el orden del día se dará lectura al acta de la reunión anterior, con el objeto de ser aprobada por los integrantes de la Comisión.

**Artículo 12. Quórum y mayorías.** El Comité de Género y Diversidad sesionará y deliberará con la mayoría de sus miembros y las decisiones se tomarán por la mayoría de los miembros asistentes. Al inicio de las reuniones, el secretario debe verificar la existencia de quórum para deliberar.

En caso de empate en la votación, el Presidente del Comité toma la decisión.

**Artículo 13. Atención de casos.**

El Comité, a través de su Presidencia, designará a una de sus personas integrantes para la atención del caso, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Experiencia en procesos de atención.
2. Idoneidad y conocimiento en enfoque de género y diferencial.
3. No pertenecer a la misma área o Subdirección de la persona denunciante.

**Parágrafo.** En garantía de la confidencialidad, los casos únicamente serán conocidos por quien ejerza quien presida el Comité, Secretaría Técnica y por la persona designada para la orientación, quienes deberán ceñirse estrictamente a los lineamientos establecidos en el Protocolo.

#### CAPÍTULO IV

**Artículo 14. Vigencia y Derogatorias.** El presente reglamento rige a partir de la fecha de expedición y deroga cualquier otra disposición que le sea contraria, en especial la Resolución N.º 219 del 25 de febrero de 2021.

El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días del mes de diciembre de 2025

**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**ALHENA CAICEDO FERNÁNDEZ**  
**Directora General**

**Proyectó:**  
María Paula González  
Abogada  
Oficina Jurídica

**Revisó:**  
Silvia Moron Castañeda  
Abogada Contratista  
Dirección General

Laura Vanessa Orjuela Barahona  
Comité de Género y Diversidad.

**Aprobó:**  
Jeyson Alberto Rodríguez Pacheco  
Jefe de Oficina  
Oficina Jurídica