




# Protocolo de Prevención y Atención Ante Cualquier Forma de Violencia Basada en Discriminación


**Proceso: Administración del  
Talento Humano  
Versión 1  
08/06/2023**

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
2.1	Objetivo General.....	5
2.2	Objetivos Específicos.....	5
<b>3.</b>	<b>ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
3.1	Sujetos y ámbitos de aplicación.....	6
3.2	Tipos de violencia basadas en género .....	7
3.3	Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	9
3.4	Actos de discriminación .....	9
<b>4.</b>	<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>ENFOQUES DIFERENCIALES .....</b>	<b>14</b>
<b>6.</b>	<b>PRINCIPIOS.....</b>	<b>15</b>
<b>7.</b>	<b>DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS .....</b>	<b>17</b>
7.1	Derechos de las víctimas.....	17
7.2	Derechos de las mujeres víctimas.....	17
7.3	Derechos del sujeto activo.....	18
<b>8.</b>	<b>PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES .....</b>	<b>19</b>
8.1	Medidas de prevención.....	19
8.2	Sistemas de información y seguimiento .....	20
<b>9.</b>	<b>MEDIDAS DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>20</b>
9.1	Medidas de protección.....	20
<b>10.</b>	<b>RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS POR RAZÓN DE GÉNERO, RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, IDEOLOGÍA POLÍTICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>21</b>
10.1	Disposiciones generales de las rutas de atención.....	21
10.1.1	Rutas de atención .....	21
10.1.2	Deberes de los superiores .....	21
10.1.3	Integralidad de la acción disciplinaria .....	22



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia: 08/06/2023</b>	<b>Código: D-A-ATH-02</b>

10.1.4	Continuidad de las rutas de prevención.....	22
10.2	Rutas externas de atención .....	22
10.2.1	Rutas de atención externas .....	22
10.2.2	Deber de denunciar de los servidores públicos .....	22
10.3	Esquema de la ruta de atención integral para las víctimas de cualquier forma de violencia basada en discriminación.....	23
10.4	Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad .....	24
10.4.1	Ruta de atención disciplinaria .....	24
10.4.2	Recepción de la queja.....	24
10.4.3	Reglas de procedimiento .....	25
10.4.4	Continuidad de la ruta de prevención .....	25
10.5	Clasificación de las faltas.....	25
10.5.1	Faltas gravísimas.....	25
10.5.1.1	Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.....	26
10.6	Ruta de atención en caso de queja contra contratista, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión .....	27
10.6.1	Traslado a la autoridad competente.....	27
10.6.2	Medidas administrativas para la no repetición.....	27
10.6.3	Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el presente protocolo.....	27
<b>11</b>	<b>MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN .....</b>	<b>28</b>
11.1	Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición .....	28



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es fundamental preservar la salud emocional de todos los servidores, servidoras, contratistas, y de acuerdo a la Directiva presidencial 01 de 2023, tomando como punto de referencia la Constitución Política de Colombia de 1991, reconociendo la igualdad de género y la no discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, como principios rectores del Estado Social de Derecho.

En el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible estamos comprometidos con una transformación cultural de estereotipos de género con respeto y promoción de la diferencia dentro de los servidores públicos; con la creación de un Protocolo de cero tolerancia a la discriminación por razón de género, raza, sexo, invitando a promover nuevas formas de pensar y actuar, garantizando que todas y todos, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencia, con miras a erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública, buscando crear espacios seguros y libres de violencia.

Dado que en el año 2022 el Ministerio adoptó el D-A-ATH-01 “*Protocolo para la prevención y atención frente al acoso laboral sexual*” o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, se estableció una ruta de atención ante posibles casos de abuso, violencia, acoso, hostigamiento y demás situaciones que se derivan de estas, las cuales se diferenciarán en el presente protocolo, con el fin de continuar con la divulgación de los parámetros legales, permitiéndole a todas y todos los servidores identificar las diversas situaciones y actuar en defensa de sus derechos.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, brindará el acompañamiento necesario, teniendo en cuenta que cada persona es un ser diferente y el manejo de sus emociones y de su situación, debe ser entendida de manera individual y confidencial.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

El presente protocolo tiene por objeto dar lineamientos al interior del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el propósito de promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral, de igual forma de generar estrategias de prevención, atención y protección ante cualquier conducta constituida como acoso o forma de violencia basadas en género, así como, los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

### 2.2 Objetivos Específicos

- a) Fomentar en las y los funcionarios públicos, contratistas y demás personal que apoya la gestión institucional del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan al interior de la entidad, dando cumplimiento a los deberes como funcionarios y al Código de Integridad de la entidad.
- b) Brindar el acompañamiento a las y los servidores públicos y contratistas que lo requieran ante posibles casos de discriminación por razón de sexo, género, raza, etnia, ideología política, discapacidad u orientación sexual y demás razones de discriminación.
- c) Identificar la existencia de las violencias basadas en género y las diferentes formas de discriminación implementando las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- d) Trasformar la cultura institucional del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia basadas en género, así como, las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual del servidor público.
- e) Generar e implementar las diferentes rutas de atención integral y los derechos de las posibles víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género, discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, discapacidad y demás razones de discriminación contempladas en el presente protocolo, en el ámbito contractual y laboral al interior de la entidad.
- f) Reducir el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia basadas en género o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

### 3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo debe aplicarse a todos los funcionarios y funcionarias del Ministerio, de igual forma a los contratistas, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de establecer ambientes y espacios seguros libres de cualquier forma de discriminación.

#### 3.1 Sujetos y ámbitos de aplicación

El presente protocolo tiene que ser difundido y aplicado tanto a servidores públicos, contratistas y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores como se describe a continuación:

- a) Tiene aplicación en todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.<sup>1</sup>
- b) Tiene aplicación en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- c) Tiene aplicación en los lugares donde labora el servidor público o contratista, donde toma su descanso, su almuerzo, los baños o vestuarios.<sup>2</sup>
- d) En los espacios destinados con la tecnología de la información y comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de las actividades propias del cargo o de sus obligaciones contractuales.
- e) En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, el cual cuente con el acompañamiento de un compañero de trabajo, ya sea funcionario público o contratista y vea la vulneración de alguno de sus derechos.<sup>3</sup>

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la entidad:

- a) Pasantes, judicantes y practicantes.
- b) Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias o discriminaciones que reconoce el presente protocolo.
- c) Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
- d) Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

<sup>1</sup> Art.3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT

<sup>2</sup> Art.3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT

<sup>3</sup> Art.3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

### 3.2 Tipos de violencia basadas en género

El presente protocolo, aplica a todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias basadas en género, reconocidas dentro de la legislación colombiana o en tratados internacionales de derechos humanos.


1. **Acoso laboral en razón de género:** Según el Art 2 de la Ley 1010 de 2006” (...) toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, genera desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo”.  
Según el Art 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual”.
2. **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su Art 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considera daño o sufrimiento sexual al hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la Ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV de código penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita solo a estos.
3. **Acoso sexual:** El Art 210 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Código Penal, Art 210 A).
4. **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su Art 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.
5. **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su Art 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008)”.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

6. **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su Art 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “perdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.
  
7. **Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su Art 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede considerarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.
  
8. **Feminicidio:** El Art 104 A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya ocurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen de ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentación de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresando en la jerarquización personal, económica, sexual, milite, política o sociocultural; d) cometer delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima independientemente de que hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

*Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basada en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.*



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

### 3.3 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar


Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas al presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- a) Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b) Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- d) Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medio físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- e) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, pelicular, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- f) Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- g) Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o perjuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociados el aspecto físico.
- h) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- j) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- m) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficio laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

### 3.4 Actos de discriminación

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

1. **Actos de discriminación:** La corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato de que pretende-consciente o inconscientemente-anular, dominar o ignorar a

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

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>4</sup>

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(a) la intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizando independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (b) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás (c) el acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el Artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”.<sup>5</sup>

El Art 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica en Art 134 A del código penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

2. **Hostigamiento por razones de discriminación:** El Art 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el Artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”
3. **Discriminación como acoso laboral:** La Ley 1010 de 2006 reconoce como modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

*Las siguientes definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.*

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 4. MARCO NORMATIVO

El Ministerio de Ambiente y Desarrollos Sostenible adopta las normas nacionales e internacionales inherentes a la prevención referente al acoso laboral y discriminación por razón de sexo, género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual en el sector público.

NORMATIVIDAD NACIONAL
Constitución política de Colombia de 1991
Ley 80 de 1993: por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración pública.
Ley 82 de 1993: por la cual se expide las normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la mujer cabeza de familia.
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 575 de 2000: Por la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996 en lo referente a las decisiones que imponga Medida provisional de protección, Art. 1. Deberes de los funcionarios competentes para la aplicación de normas previstas para la acción de violencia intrafamiliar, prueba pericial, Art. 2 y 3. Incumplimiento, sanciones, Art. 4. Criterios para adelantar la conciliación, Art. 5. Cumplimiento Procedimiento de petición de medida de protección, Art. 6y 7. Audiencia de Conciliación comparecencia de partes, Art. 8 y 9. Procedimiento, Art. 10 a 13. Vigencia, Art. 14.
Ley 581 de 2000: Por la cual se establece la Ley de cuotas en Colombia, y se dispone que por lo menos el 30 por ciento de los cargos públicos de nivel decisorio y 30 por ciento de otros niveles decisorios, deben ser ocupados por mujeres.
Ley 823 de 2003: Se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, principios y fundamentos, Art. 1 a 3. Ejecución de las políticas de género, formación y capacitación, vivienda digna, Art. 4 a 10. Financiación de las políticas y acciones de género, Art. 11. Seguimiento y evaluación, Art. 12 y 13. Vigencia, Art.14.
Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, OAG, el cual estará a cargo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República a través de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad rectora de la política pública para el adelanto de la mujer y la equidad de género.
Ley 1257 de 2008: Por lo cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal.
Ley 294 de 1996: Por la cual se establece la medida de protección expedida por parte del funcionario competente.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

NORMATIVIDAD NACIONAL
Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
Ley 1448 de 2011: Por la cual se dictan las medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los Art 114 al 118.
Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control en la Función Pública.
1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establece otras disposiciones
Ley 1496 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el Art 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
Ley 1761 de 2015 Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)
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.
Ley 2094 de 2021: Por la cual se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación Funciones Jurisdiccionales para ejercer la vigilancia de la conducta oficial de las personas que desempeñan funciones públicas, pero en especial incluyo ante el vacío legal, la competencia para investigar los funcionarios de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la Ley, como consecuencia de su acción u omisión, y se reforma, y por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006: Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 2209 de 2022: Por la cual el Congreso de la Republica modifico el Art 18 de la Ley 1010 de 2006, referente a la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral. Se pasa de 6 meses a 3 años a partir de la fecha en la que hayan ocurrido las conductas.
Ley 1752 de 2015: Por la cual establece sancionar penalmente los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.




MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

NORMATIVIDAD NACIONAL
Ley 22 de 1967: Por la cual se aprueba el convenio internacional del trabajo, relativo a la discriminación en materia y empleo, adoptado por la cuadragésima segunda reunión de la conferencia general (Convenio 111 de 1958), de la organización internacional del trabajo.
Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL
Declaración universal de los derechos humanos. Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.
Pacto internacional de derechos económicos sociales y culturales.
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
Declaración y programa de acción de Viena. Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará)
Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia
Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "principio de Yogyakarta".
Convenio sobre la violencia y el acoso No 190 de la Organización Internacional del Trabajo- 10 de junio de 2019
La jurisprudencia de la Corte Constitucional, el consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, las recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas y los fallos de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos relacionados con los temas de violencia basadas en género o violencias sexuales.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 5. ENFOQUES DIFERENCIALES

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible Reconoce la importancia de identificar las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo, y deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques.


- a) **Enfoque diferencial:** “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y en multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basadas en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretende garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”.<sup>6</sup>
- b) **Enfoque de género:** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, practicas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de las cuales se normaliza la violencia contra las niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, practicas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”.<sup>7</sup>
- c) **Enfoque de discapacidad:** El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”.<sup>8</sup>
- d) **Enfoque étnico con perspectiva interracial:** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la

<sup>6</sup> Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera

<sup>7</sup> Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por la cual se adopta el mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en la salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”

<sup>8</sup> Definición del DANE, ver El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico- racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo ejercicio en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda construir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito de trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”.<sup>9</sup>

- e) **Enfoque interseccional:** “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”.<sup>10</sup>
- f) **Enfoque de curso de vida:** “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”<sup>11</sup>

## 6. PRINCIPIOS

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reconoce la importancia de actuar con el debido respeto, seriedad y celeridad en la adopción de las medidas necesarias para llevar los casos que se presenten al interior de la entidad.

Las acciones a que haya lugar se adelantaran bajo los siguientes principios:

**a) Principio al acceso a la información:**

Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. El presente protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros).

<sup>9</sup> Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico>

<sup>10</sup> Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020

<sup>11</sup> Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

**b) Principio a la 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) Principio de buena fe:**

Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

**d) Principio de 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) Principio a la dignidad:**

Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

**f) Principio al debido proceso:**

Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la Ley.

**g) Principio a la debida diligencia:**

La obligación de Atender casos de violencia o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento del conocimiento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

**h) Principio a la 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 otros, serán atendidas de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

**i) Principio a la no revictimización:**

Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo 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 violencias basadas en género.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 7. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible considera importante que las y los funcionarios y las funcionarias, contratistas y demás personas que aporten desde su trabajo la gestión institucional conozcan sus derechos.

### 7.1 Derechos de las víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad.

- a) Tiene derecho a recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en el presente protocolo.
- b) Tiene derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- c) Tiene derecho a que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que este sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- d) Tiene derecho a no ser revictimizado o revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e) Tiene derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicológica.
- f) Tiene derecho a ser atendido (a) por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- g) Tiene derecho a pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o prestar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- h) Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- i) Tiene derecho a recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- j) Tiene derecho a recibir todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de la no repetición de los hechos.

### 7.2 Derechos de las mujeres víctimas

En el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible las víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en el presente protocolo tienen derecho a:

- a) Recibir una atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- b) 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. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

- c) 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.
- d) Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales 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. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de la violencia.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- f) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencial social respecto de sus datos personales, los que sus descendientes o los de cualquier otra persona que este bajo su guardia o custodia.
- g) 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.
- h) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas.
- i) A la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencias.
- j) A la estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- k) 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.
- l) A visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia basadas en género de las que fuese víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

### 7.3 Derechos del sujeto activo

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les representaran sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a) Tiene derecho a conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b) Tiene derecho a la defensa, y en caso de que lo considera necesario a la defensa técnica.
- c) Tiene derecho a reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d) Tiene derecho a negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e) Tiene derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 29 de la Constitución Política.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 8. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

### 8.1 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.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible, hará una vez cada semestre, a todas y todos los funcionarias y funcionarios y contratistas que laboran en la entidad, sin importar el tipo de vinculación o contratación, y que acciones que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra hombres y mujeres y basadas en género o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- b) Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a todos los sectores poblacionales históricamente discriminados.
- c) Identificación de las conductas constitutivas de violencia basadas en género o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- d) Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia basadas en género o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- e) Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- f) Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector.
- g) Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página WEB institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 8.2 Sistemas de información y seguimiento

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible mantendrá la confidencialidad de la información de cada uno de los casos que lleguen al equipo psicosocial del Grupo de Talento Humano, con los documentos establecidos para estos casos (consentimiento informado, formato de atención psicológica: F-A-ATH-63 Orientación psicosocial, F-A-ATH-64 Informe psicosocial y listado de asistencia) con el fin de recopilar las quejas de violencias 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 en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia en el presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos el Ministerio llevará a cabo encuestas con las personas sujetas en el presente protocolo (Artículo 3) para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

## 9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

### 9.1 Medidas de protección

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible por medio del Grupo de Talento Humano junto con la Secretaría General, tomará las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- a) Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima
- d) Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- e) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- f) Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- g) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta 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.
- h) Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia basadas en género o discriminación.

## **10. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS POR RAZÓN DE GÉNERO, RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, IDEOLOGIA POLÍTICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN**

### **10.1 Disposiciones generales de las rutas de atención**

#### **10.1.1 Rutas de atención**

El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención al acoso por discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual y demás razones de discriminación:

- a. Las rutas de atención externas a la entidad.
- b. La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.

#### **10.1.2 Deberes de los superiores**

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección dentro del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia 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 constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la Ley.

Además, deben procurar por 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 242 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el Artículo 47 de la misma Ley.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

### 10.1.3 Integralidad de la acción disciplinaria

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible considera que 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 la actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia de género o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones objeto de este protocolo.

### 10.1.4 Continuidad de las rutas de prevención

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible considera que 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.

## 10.2 Rutas externas de atención

### 10.2.1 Rutas de atención externas

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible brindará el apoyo jurídico y psicosocial con el Grupo de Talento Humano, a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos en el presente protocolo.

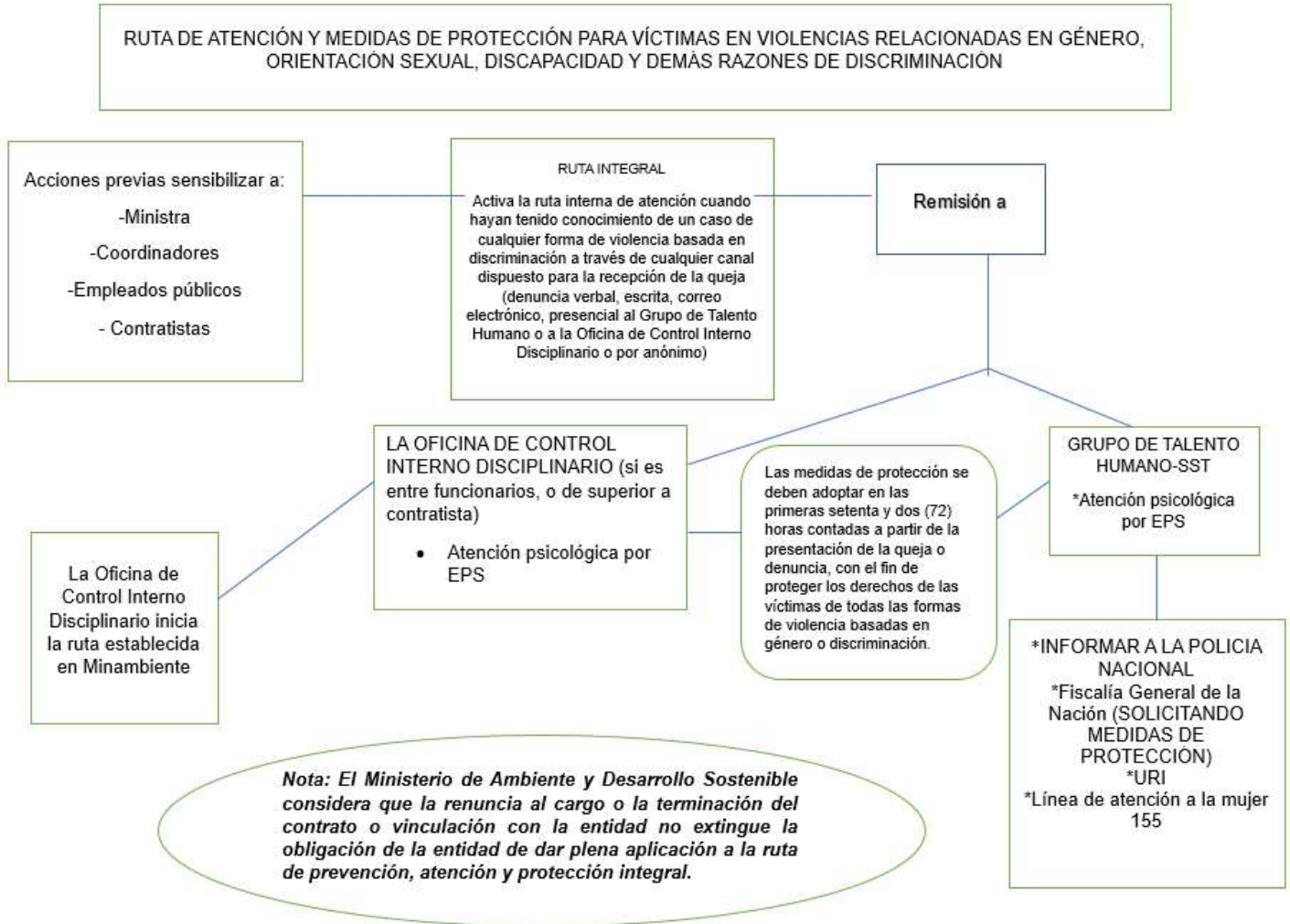
### 10.2.2 Deber de denunciar de los servidores públicos

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 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Ley 1952 de 2019, artículo 38, numeral 25

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

### 10.3 Esquema de la ruta de atención integral para las víctimas de cualquier forma de violencia basada en discriminación



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 10.4 Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad

### 10.4.1 Ruta de atención disciplinaria

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible considera que sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la Ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado, es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia basado en género 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 del Ministerio no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en el presente protocolo.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en el marco de sus capacidades y recursos procurará por medio del Grupo de Talento Humano la capacitación sobre tipos de violencia y discriminación, para que los profesionales de Grupo de Talento Humano y la Oficina de Control Interno Disciplinario, estén en la capacidad de atender los diferentes tipos de violencias contempladas en el presente Protocolo.

### 10.4.2 Recepción de la queja

**Activada la primera ruta de atención, es decir, el conocimiento de la situación irregular por parte del Equipo Psicosocial del Grupo de Talento Humano y según los resultados de ésta, en el documento de “recomendaciones” se dispondrá la remisión de los antecedentes y actuaciones surtidas al Grupo de Control Interno Disciplinario.**

Sin perjuicio de lo anterior, toda persona que haya sido víctima de violencia 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, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal directamente ante la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, dónde se iniciará la acción disciplinaria conforme a los Artículos 25 y 26 del Código General Disciplinario y remitirá el antecedente **Equipo psicosocial de para que surtan las gestiones que le correspondan.**

El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

**Es de precisar que conforme lo dispuesto en el Artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 “...Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria**





MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

**corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley...” debiendo efectuarse entonces la remisión inmediata a la Procuraduría General de la Nación.**

Igual proceder deberá surtirse cuando la queja sea presentada contra un contratista, pasante, judicante o practicante, para que sea el Ministerio Público quien inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

#### **10.4.3 Reglas de procedimiento**

El trámite de las quejas por violencia 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 dentro del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, seguirán el procedimiento establecido por las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal<sup>13</sup>, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, en el presente protocolo, así como, los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

#### **10.4.4 Continuidad de la ruta de prevención**

La presentación o la aceptación de renuncia u otra forma de desvinculación del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible del servidor público presuntamente responsable no constituyen obstáculo para iniciar despliegue disciplinario, tampoco interrumpen la acción ni la fijación de la sanción.

### **10.5 Clasificación de las faltas**


Para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible dentro de la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian a continuación algunas conductas que constituyen actos de violencia basadas en género 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 11, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

#### **10.5.1 Faltas gravísimas**

Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- a) Todas las conductas de violencia basadas en género, o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una

<sup>13</sup> Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y Anexo Directiva Presidencial 01 de 2023.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

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 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 (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

#### 10.5.1.1 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el Artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el Artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible tendrá en cuenta los enfoques contenidos en el presente protocolo. En especial, al analizar el criterio de "trascendencia social de la falta o el perjuicio causado" (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo:

1. "Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas"<sup>14</sup>
2. "Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto

<sup>14</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar). Así este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.). lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero".<sup>15</sup>

## **10.6 Ruta de atención en caso de queja contra contratista, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión**

### **10.6.1 Traslado a la autoridad competente**

En el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante la Oficina de Control Interno, el Grupo 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.

### **10.6.2 Medidas administrativas para la no repetición**

Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

### **10.6.3 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el presente protocolo**

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible incluirá en los contratos de prestación de servicios cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo; el Ministerio deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales o 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.

<sup>15</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN DISCRIMINACIÓN</b>	<b>SOMOSIG</b> Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: Administración del Talento Humano</b>	
Versión: 1	Vigencia: 08/06/2023	Código: D-A-ATH-02

## 11 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

### 11.1 Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible adoptará todas las medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia de la entidad respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

Se exhorta a que todos los contratos de prestación de servicios se estipulen cláusulas en las que los contratistas tengan la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia basadas en género, actos de racismo o discriminación, y cumplir a cabalidad con el Sistema Integrado de Gestión de la entidad que incorpora el presente protocolo.

