

Protocolo para la prevención, atención y medidas de

protección de todas las formas de violencia

contra las mujeres y basadas en género y/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 del Ministerio de Minas y Energía.

Tabla de contenidos

1. MARCO NORMATIVO.....	5
1.1 Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.....	5
1.2 Ordenamiento jurídico nacional.....	6
2. OBJETIVOS.....	12
2.1 Objetivo general	12
2.2 Objetivos específicos.....	13
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	15
3.1 Sujetos y ámbito de aplicación.....	15
3.2 Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género.....	17
3.3 Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	25
3.4 Actos de discriminación.....	28
4. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES.....	31
4.1 Enfoques.....	31
4.2 Principios.....	36
5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS.....	38
5.1 Derechos de las víctimas.....	38
5.2 Derechos de las mujeres víctimas.....	40
5.3 Derechos del sujeto activo.....	43
6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES.....	44
6.1 Medidas de prevención.....	44
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	48
7.1 Medidas de protección	48
8. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	50
8.1 Disposiciones generales para las rutas de atención.....	56
8.1.1 Deberes de las personas en posición de superioridad.....	56
8.1.2 Integralidad de la acción disciplinaria.....	57
8.1.3 Continuidad de la ruta de prevención.....	58
8.2 Rutas externas de atención.....	59
8.2.1 Rutas de atención externas.....	59
8.2.2 Deber de denunciar de los servidores públicos.....	59

8.3 Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad.....	60
8.3.1 Órgano competente de control interno disciplinario.....	60
8.3.2 Rutas en las oficinas de control disciplinario regionales o seccionales.....	61
8.3.3 Reglas de procedimiento.....	62
8.3.4 Recepción de la queja y análisis de las pruebas.....	63
8.3.5 Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.....	64
8.3.6 Clasificación de las faltas.....	67
8.3.7 Gravísimas.....	68
8.3.8 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.....	69
8.4 Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión.....	71
8.4.1 Traslado a la autoridad competente.....	71
8.4.2 Medidas administrativas para la no repetición.....	71
8.4.3 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el Protocolo.....	72
9. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN.....	73
9.1 Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.....	73

En cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia, así como de las disposiciones de la **Directiva Presidencial No. 01 de 2023**, el Ministerio de Minas y Energía presenta este Protocolo como mecanismo para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de acoso laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

MARCO NORMATIVO

Marco constitucional y bloque de constitucionalidad

- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de 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).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- 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 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 “Principios de Yogyakarta”.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

MARCO NORMATIVO

Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- Ley 82 de 1993: Normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: Desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- Ley 575 de 2000: Reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 581 de 2000: Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.
- Ley 679 de 2001: Expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
- Ley 731 de 2002: Dicta normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 750 de 2002: Expide normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- Ley 800 de 2003: Aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: Dicta normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

MARCO NORMATIVO

Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 1009 de 2006: Crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- Ley 1023 de 2006: Vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1257 de 2008: Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- Ley 1413 de 2010: 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 1475 de 2011: Adopta reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.

MARCO NORMATIVO

Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 1448 de 2011: Dicta 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 artículos 114 al 118. Se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
- Ley 1474 de 2011: Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1482 de 2011: Modifica el Código Penal y se establecen 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: Rreforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.

MARCO NORMATIVO

Ordenamiento jurídico nacional

- Ley 1719 de 2014: Modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1761 de 2015: Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).
- Ley 1952 de 2019: 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 1959 de 2019: Modifica y adiciona artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- Ley 2094 de 2021: Reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- 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 Derechos Humanos relacionados con los temas de violencias basadas en género y/o violencias sexuales.

Instrumentos Ministerio de Minas y Energía

En marzo de 2020 fueron lanzados los Lineamientos para la equidad de género del sector minero energético, como la hoja de ruta para promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, considerando los siguientes ejes:

- Vinculación de mujeres en empleos directos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor.
- Cultura para la equidad de género.
- Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector, de manera interinstitucional e intersectorial.
- Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y comunidad de influencia: En este eje, se incluye la formación en derechos humanos de las mujeres y en derechos laborales y sociales, la conceptualización de los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, así como la necesidad de adoptar mecanismos que atiendan consultas, denuncias de acoso o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres en la industria y la comunidad del área de influencia.

Instrumentos Ministerio de Minas y Energía

Posteriormente, con la Resolución No. 40200 del 08 de junio de 2022, el Ministerio de Minas y Energía adoptó el Protocolo para la prevención y manejo del acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral, con el objetivo de:

- Presentar lineamientos para prevenir el acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral al interior de la entidad.
- Presentar la ruta de atención en casos de acoso sexual.
- Entregar información, normativa y elementos éticos para la sanción en casos de acoso sexual y acoso basado en género y la orientación sexual.

OBJETIVOS

Objetivo general

Promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

OBJETIVOS

Objetivos específicos

Guiar y dar lineamientos para la acción de los órganos competentes de la entidad encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente Protocolo.

Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.

Transformar la cultura institucional de la entidad, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

OBJETIVOS

Objetivos específicos

Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y/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;

Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.

Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/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.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Sujetos y ámbito de aplicación

El presente Protocolo aplica a servidores/as públicos/as, contratistas, y demás colaboradores/as del Ministerio de Minas y Energía, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Sujetos y ámbito de aplicación

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

- Pasantes, judicantes y practicantes.
- Ciudadanos/as que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- Personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral.
- Personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

El presente Protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

Acoso laboral en razón de género: según el artículo 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 superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Según el artículo 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”.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Violencia sexual: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 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 fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el 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 del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Acoso sexual: El artículo 2010 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, artículo 210A). Según el “Protocolo para la prevención y manejo del acoso sexual y el acoso basado en género y la orientación sexual en el ámbito laboral” del Ministerio de Minas y Energía³, y de conformidad con el marco normativo aplicable, el principio orientador para diferenciar entre acoso laboral y el acoso sexual laboral es la finalidad de la conducta de quien realiza:

- El acoso laboral, se enfoca en infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo.
- El acoso sexual laboral, se enfoca en obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona acosada, sin pretender su renuncia al trabajo, aunque esta se produzca en ocasión del acoso sexual laboral.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 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”.

Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 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 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”.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, 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”.

Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 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 consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Feminicidio: El artículo 104A 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 concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

- 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 contra ella.
- Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.
- Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

- Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.
- 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, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.
- Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Violencias contra población de orientaciones sexuales e identidades de género diversas - OSIG: El principio 2 de Yogyakarta⁴ establece “La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica”.

Esta población es reconocida por la Corte Constitucional como históricamente marginada por el Estado, la sociedad y la familia, haciéndoles vulnerables a diferentes tipos de violencias, discriminación y exclusión.

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

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 del presente Protocolo deben no incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- 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.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.

Comportamientos que las personas sujetas de este Protocolo deben abstenerse de ejecutar

- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.

Comportamientos que las personas sujetas de este Protocolo deben abstenerse de ejecutar

- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

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:

- **Actos de discriminación:** La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”.

Actos de discriminación

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:

- **La intención**, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza.
- **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.
- **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”.

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A 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”.

Actos de discriminación

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 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”.

Discriminación como acoso laboral: La Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

Las anteriores 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.

ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Enfoques

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente Protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

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 encuentren 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 el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas.

ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Enfoques

Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”.

Enfoque de género. “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra 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, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”.

ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Enfoques

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”⁹.

Enfoque étnico con perspectiva antirracial. 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 autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos.

ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Enfoques

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 se ejerció en razón de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”.

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”.

ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Enfoques

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”

Principios

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este Protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, brille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- **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.
- **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- **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.
- **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.

Principios

- **Debido proceso:** Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.
- **Debida diligencia:** La obligación de atender casos de violencia y/o discriminación de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- **No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente Protocolo.
- **Principio de 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 violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Derechos de las víctimas

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

- A recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este Protocolo.
- 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.
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- A no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- A no ser confrontada con su agresor/a.

DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Derechos de las víctimas

- A recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- A ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial, conforme a los recursos con los que cuente la entidad.
- A pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- A solicitar al/la superior/a 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.
- A recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Adicionalmente, todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos, dentro de las capacidades del Ministerio de Minas y Energía.

Derechos de las mujeres víctimas

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este Protocolo tendrán los siguientes derechos:

- A recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- A 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.
- A recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en dicha Ley y demás normas concordantes.

Derechos de las mujeres víctimas

- A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- A recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- A ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- A recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
- A acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

Derechos de las mujeres víctimas

- A la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- A la estabilización de su situación conforme a los términos previstos dicha Ley.
- 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.
- Adicionalmente, a visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue 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 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

Si bien la dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas en el Ministerio de Minas y Energía contenidos en la Ley 1257 de 2008, es la Subdirección de Talento Humano, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente Protocolo.

Derechos del sujeto activo

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

- A conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- A la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- A reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- 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.
- Al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

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.

Medidas de prevención

Para ello se desarrollarán acciones dirigidas a todas las personas que laboran en el Ministerio de Minas y Energía, sin importar su tipo de vinculación o contratación, entre otras:

- Formación periódica para la interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Sensibilización en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- Identificación de conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

Medidas de prevención

- Información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
- Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Capacitación 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 contra las mujeres y 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.
- Promoción de campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- Publicación 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.

Sistemas de información

Se establecerá un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo 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 del presente Protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención se hará, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente Protocolo (artículo 3) para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Medidas de protección

El Ministerio de Minas y Energía, a través de la Subdirección de talento Humano podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de sus derechos.
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia.
- Implementar mecanismos que garanticen la protección de su buen nombre.
- Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Medidas de protección

- 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.
- 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 podrán desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se adoptarán 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 contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

RUTA DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

El Protocolo se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de la defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante, de conformidad con las normas aplicables vigentes.

Denuncia

La denuncia podrá ser presentada de manera verbal o escrita. Si fuera verbal, esta deberá formalizarse mediante la suscripción de un acta, previamente establecida, ante la Subdirección de Talento Humano, en la que se registren los comportamientos que dieron lugar a la situación de violencia o discriminación. En ambos casos, quien presente la queja deberá describir los hechos, identificando las posibles personas que puedan dar testimonio y aportar cualquier otro medio de prueba o indicio.

Canales

El Ministerio de Minas y Energía recibirá las denuncias relacionadas con violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral y contractual a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: lineasegura@minenergia.gov.co;
- Subdirección de Talento Humano: Piso 4 Ministerio de Minas y Energía;
- Cualquier otro canal que se disponga para el efecto.

Investigación

Las actuaciones disciplinarias a las que haya lugar estarán a cargo de la Oficina de Control Disciplinario Interno cuando la presunta persona causante o victimaria sea un/a servidor/a público/a, contratista o cualquier otro/a colaborador/a del Ministerio de Minas y Energía, en el ejercicio de sus funciones y labores, bajo los parámetros legales dispuestos para el efecto, previo el traslado de la queja a la Subdirección de Talento Humano, con el lleno de las formalidades establecidas para la radicación oficial.

Atención

Medidas de atención médica y psicológica

Recibida la queja, esta es trasladada a la Subdirección de Talento Humano para valorar la situación, dejando a disposición del accionante o de la presunta víctima el traslado a ARL y/o EPS para el acompañamiento psicológico o de salud y atender la afectación por la conducta en el ejercicio de la función pública.

El informe que se emite como resultado de esta atención es incorporado al expediente y considerado como medio probatorio, solo si el accionante o la presunta víctima lo autoriza.

La Subdirección de Talento Humano dará traslado de la queja con los soportes y formalidades necesarias a la Oficina de Control Disciplinario Interno, con el propósito de dar inicio a la etapa de instrucción dentro de la competencia conferida por la normatividad vigente.

Atención

Valoración de medios probatorios

La Oficina de Control Interno Disciplinario evaluará los medios probatorios e indicios que se aporten durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración del acoso sexual denunciado por la persona denunciante, en aplicación del proceso previsto en la Ley 1952 de 2019 y demás normas aplicables al proceso.

De conformidad con lo anterior, se tiene que los medios probatorios que podrán aportarse a la investigación, entre otros, son:

- Declaración de testigos.
- Documentos.
- Grabaciones.
- Correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales.
- Cualquier otro que pueda resultar idóneo.

Atención

Medidas de protección / resguardo

Dadas las condiciones de la situación, la Subdirección de Talento Humano, en conjunto con la Oficina de Control Disciplinario Interno y con el consentimiento de la víctima, podrá tomar medidas como:

- Rotación, separación o cambio de lugar de la presunta persona hostigadora;
- Redistribución del tiempo de jornada;
- Validación de las medidas laborales temporales hacia la presunta persona hostigadora, ante la inminencia de protección a la persona denunciante;
- Cambio de lugar de la presunta víctima, siempre que esta lo haya solicitado;
- Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la presunta víctima, de conformidad con las competencias de la Subdirección de Talento Humano.

La Subdirección de Talento Humano realizará los traslados correspondientes a la Oficina de Control Disciplinario Interno, informando de manera sustentada sobre las medidas de protección que resulten necesarias, tanto para la presunta víctima como de los/as testigos/as.

Atención

Finalización del procedimiento

Si como resultado de las diligencias adelantadas por la Oficina de Control Disciplinario Interno se determina que hay lugar a una sanción para la persona denunciada, esta se materializará utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en la normativa vigente.

Disposiciones generales para las rutas de atención

Deberes de las personas en posición de superioridad

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, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y 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.

Integralidad de la acción disciplinaria

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 contra las mujeres y basado en género y/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.

Continuidad de la ruta de prevención

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 contra las mujeres y basado en género y/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.

Rutas externas de atención

Rutas de atención externas

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial 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 por este Protocolo.

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 que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.

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

Órgano competente de control interno disciplinario

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 contra las mujeres y basado en género y/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 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 este Protocolo

Las entidades, en el marco de sus capacidades y recursos procurarán que en el equipo de la Oficina de Control Disciplinario Interno trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

Rutas en las oficinas de control disciplinario regionales o seccionales

En aquellas entidades en donde existan regionales o seccionales con oficinas de control interno del más alto nivel con sus respectivas competencias, estas deberán poner en conocimiento de las quejas a la Oficina de Control Disciplinario Interno del nivel central, la cual hará el seguimiento respectivo al procedimiento. En caso de demora injustificada o de que no se sigan los lineamientos de este Protocolo, la Oficina de Control Disciplinario Interno del nivel central podrá asumir el conocimiento de la queja en cuestión. En este caso se informará a la Procuraduría General de la Nacional para que realice las investigaciones pertinentes.

Reglas de procedimiento

El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal¹⁴, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos 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.

Recepción de la queja y análisis de las pruebas

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal a través de los diferentes canales de atención dispuestos. El proceso de recepción debe garantizar la no-revictimización, 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.

Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna

En caso de que la Subdirección de Talento Humano y/o la Oficina de Control Disciplinario Interno requieran programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no-revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas:

- No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos.
- Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima.

- No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual.
- No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal.
- Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual.
- Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual.
- Prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: “debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de “carga dinámica de la prueba”, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta

Clasificación de las faltas

Con fines de orientación para las autoridades públicas que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/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 II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019.

Gravísimas

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

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

- 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.
- 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).
- 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, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

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, se tendrán 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:

- “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”

- “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 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), a si 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”

Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión

Traslado a la autoridad competente

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante la Oficina de Control Disciplinario Interno, 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.

Medidas administrativas para la no repetición

El Ministerio de Minas y Energía utilizará los mismos lineamientos en materia adoptará lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios, pasante, judicante, practicante y contratos que impliquen presencia en las sedes de la entidad.

Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el Protocolo

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este Protocolo, el Ministerio de Minas y Energía [como entidad contratante] vigilará la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. 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.

MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

Se adoptarán 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.



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Energía