

	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

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 SECTOR PÚBLICO

AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS – ANT

2023



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	4
1.1. Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.....	4
1.2. Ordenamiento jurídico nacional.	4
2. OBJETIVOS	6
2.1. Objetivo general.	6
2.2. Objetivos específicos.	6
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3.1. Sujetos y ámbito de aplicación.....	7
3.2. Tipos de violencia contra las mujeres y basadas en género.	7
3.3. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.....	9
3.4. Actos de discriminación.....	10
4. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES	11
4.1. Enfoques.....	11
4.2. Principios.	12
5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	13
5.1. Derechos de las víctimas.	13
5.2. Derechos de las mujeres víctimas.....	13
5.3. Derechos del sujeto activo.....	14
6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES	15
6.1. Medidas de prevención.....	15
6.2. Sistemas de información.....	16
6.3. Indicadores cobertura:.....	16
6.4. Indicadores de impacto:.....	17
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	17
7.1. Medidas de protección.	17
8. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS	17
8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.	17
Rutas de atención.	17



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

8.2. Deberes de los superiores.....	23
8.3. Integralidad de la acción disciplinaria.....	24
8.4. Continuidad de la ruta de prevención.....	24
9. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN	24
9.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.....	24



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

1. MARCO NORMATIVO

1.1. 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.

1.2. Ordenamiento jurídico nacional.

- **Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
- **Ley 82 de 1993:** Expide 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 medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- **Ley 581 de 2000:** Por la cual se 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:** Por medio de la cual se 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:** Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- **Ley 750 de 2002:** Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
- **Ley 800 de 2003:** Por la cual se 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:** Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

- **Ley 1009 de 2006:** Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.
- **Ley 1023 de 2006:** Por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la 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, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- **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 1475 de 2011:** Por la cual se adoptan 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.
- **Ley 1448 de 2011:** Por la cual se dictan 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. En esta Ley 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:** 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 de la gestión pública.
- **Ley 1482 de 2011:** Por medio de la cual se 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:** Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.
- **Ley 1719 de 2014:** Por la cual se 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:** 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 1959 de 2019:** Por medio de la cual se modifican y adicionan 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:** Por medio de la cual se 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.



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

Definir lineamientos para promover en la Agencia Nacional de Tierras - ANT a un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral y contractual, 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, en cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 de 2023 de la Presidencia de la República.

2.2. Objetivos específicos.

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico exhaustivo de las formas de violencia y discriminación presentes en la Agencia Nacional de Tierras - ANT, identificando las principales problemáticas y áreas de intervención prioritarias.
- Diseñar y poner en marcha programas de capacitación y sensibilización dirigidos al personal de la Agencia Nacional de Tierras-ANT, con el objetivo de fomentar una cultura organizacional de respeto, igualdad y no violencia.
- Establecer mecanismos y rutas eficaces de denuncia o queja y atención de casos de violencia, discriminación en la Agencia Nacional de Tierras-ANT, garantizando la confidencialidad, seguridad y protección de las personas afectadas.
- Dar lineamientos para accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
- Elaborar y difundir políticas y protocolos claros para la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como, actos de racismo y discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.
- Implementar acciones de monitoreo y evaluación periódica para medir el impacto de las medidas implementadas, identificar posibles áreas de mejora y asegurar la efectividad de las políticas y programas en la promoción de un ambiente laboral libre de violencias y discriminación.
- Establecer alianzas y colaboraciones con organismos externos, organizaciones de la sociedad civil y expertos en el tema, con el fin de fortalecer las acciones de prevención, atención y protección frente a la violencia y discriminación en el ámbito laboral.
- Promover la transformación de la cultura institucional de inclusión y diversidad, fomentando la participación de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y la creación de espacios seguros y respetuosos para todos los Servidores Públicos y Contratistas de la Agencia Nacional de Tierras - ANT.
- Fomentar entre las personas que laboran en la Agencia Nacional de Tierras - ANT una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

constitucional, para así evitar 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.

- 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.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Sujetos y ámbito de aplicación.

El presente protocolo aplica a los Servidores Públicos, contratistas, practicantes, judicantes y demás colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, así como, aquellos ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, en el ejercicio de sus funciones, labores u obligaciones, que realicen en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Agencia Nacional de Tierras - ANT.
- En los desplazamientos, comisiones, eventos o actividades relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Agencia Nacional de Tierras - ANT:

- Pasantes, judicantes y practicantes.
- Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este protocolo.
- Las personas que trabajen en la Agencia Nacional de Tierras - ANT a través de mecanismos de tercerización laboral.
- Las personas que se encuentren trabajando en comisión en representación de la Agencia Nacional de Tierras - ANT.

3.2. Tipos de violencia 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 la legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

- **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2o de la Ley 1010 de 2006: "(...) *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un*



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

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 1o 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".

- **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, 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.
- **Acoso sexual:** El artículo 210 A del Código Penal adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008 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 210 A).
- **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, 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 3o, 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"*.
- **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3o, 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 2o, 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"*.
- **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: 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 contra ella; b) 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; c) Cometer el*



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el 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, independientemente de que el 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 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.

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 contractual, 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.
- 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 o 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.
- 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.



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

3.4. Actos de discriminación.

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por la 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 de 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"¹.
Con base en esta definición la jurisprudencia ha Indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: "(i) *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;* (ii) *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;* (iii) *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*".²
- El artículo 3o 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*".
- Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4o 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:** El numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013, 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 pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de discriminación basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

¹ 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.

² Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

4. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

4.1. 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. 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"*³.
- **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"*⁴.
- **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"*⁵.
- **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. 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 debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención

³ Corte Constitucional, Sentencia T-010 de 2015, M.P. MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ.

⁴ Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020

⁵ Ver definición DANE <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-discapacidad>



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

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".⁶

- **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".⁷
- **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".⁸

4.2. Principios.

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección serán ampliamente difundidas entre todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores, practicantes y judicantes de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, utilizando los recursos de comunicación disponibles, como banners, materiales informativos y la distribución masiva de información a través de correos institucionales. Este protocolo estará publicado en el Sistema Integrado de Gestión para la consulta de todas y todos los interesados.
- **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.
- **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 con la ruta establecida por el presente protocolo.

⁶ Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/en-los-territorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20C3%89nico%20representa%20un,de%20manera%20participativa%20y%20plural.>

⁷ Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

⁸ Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

- **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.

5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

5.1. 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 Agencia Nacional de Tierras-ANT:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- Derecho 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, guardando la confidencialidad y reserva de la información.
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja, así como ser tratado con respeto.
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- 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.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- El derecho a intervenir en el proceso disciplinario como sujetos procesales tal y como lo establece el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

5.2. Derechos de las mujeres víctimas.

De conformidad con el artículo 8o de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- 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.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- 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.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- 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, 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-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

La Agencia Nacional de Tierras – ANT con el apoyo de la Subdirección de Talento Humano o la dependencia correspondiente, orientará la garantía de los derechos de las mujeres contenidos en la Ley 1257 de 2008 por medio de la atención primaria de profesionales que permitan la asesoría legal y conocimiento de las rutas para la queja, profesionales en psicología como apoyo y acompañamiento a las acciones psicológicas que presenten en la primera fase del proceso, además de la conexión con profesionales expertos de la ARL para acompañamiento y asesoría psicolaboral como parte del proceso de aceptación y manejo del evento.

Como parte del equipo de apoyo a las víctimas estarán los profesionales expertos en políticas de enfoque diferencial y de género, presentes en las diferentes direcciones de la Agencia Nacional de Tierras - ANT.

No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por los servidores, contratistas y terceros que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

5.3. Derechos del sujeto activo.

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



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja o denuncia.
- 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.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

6.1. Medidas de prevención.

La Agencia Nacional de Tierras – ANT, realizara acciones de prevención 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 con el objetivo de minimizar los riesgos que generan las violencias, y sensibilizara sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros procurando la no repetición de los hechos.

Para ello, a través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Plan Institucional de Capacitación, desarrollaran acciones que promuevan la prevención de actuaciones o 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 así:

- Se difundirá el contenido de este protocolo de prevención y atención del acoso, hostigamiento sexual y discriminación por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad, a través de diversos medios y estrategias internas, tales como piezas comunicativas alusivas y se aprovecharán los canales de información masiva de la ANT para su divulgación.
- Jornadas de fortalecimiento con contenido diferencial y de género, actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.
- Establecer una relación de acompañamiento con las diferentes entidades expertas en el manejo de políticas y programas de protección a mujeres víctimas, población LGTBIQ, etnias y razas, para desarrollar y participar en las estrategias que desde dicha instancia se lideran, como parte de las acciones de prevención de las distintas conductas discriminatorias y violentas contra las mujeres.
- Acompañamiento diferenciado en casos especiales durante la vinculación y permanencia en la ANT.
- Dentro de esta estrategia se hará la socialización del protocolo CO661-PT-003 Trato Digno con la Población, permitiendo una simbólica firma y compromiso de la adopción del documento y el que se encuentra en desarrollo atendiendo a la Directiva 001 de 2023.
- La Agencia Nacional de Tierras - ANT destinará recursos humanos, físicos, económicos y tecnológicos para llevar a cabo acciones formativas de manera progresiva. Inicialmente, se realizará una acción



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PUBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

formativa por semestre. En la siguiente anualidad, se desarrollarán acciones cada trimestre. Estas acciones comprenderán jornadas de capacitación y campañas de sensibilización dirigidas a todas las personas que forman parte de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, sin importar su tipo de vinculación o contrato. Dichas acciones abarcarán los siguientes aspectos:

- Promover la comprensión de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia establecidos en la Directiva 001 de 2023, a todos los Servidores Públicos y/o Contratista de la Agencia Nacional de Tierras - ANT independiente de su forma de vinculación o contratación.
- Difundir y sensibilizar a todos los Servidores Públicos y Contratistas de la de la Agencia Nacional de Tierras - ANT en el conocimiento normativo y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.
- Identificación de las conductas constitutivas de violencia en el ámbito laboral y contractual, de acuerdo con lo establecido en la Directiva 001 de 2023.
- Familiarizar a todos los Servidores Públicos y Contratistas de la de la Agencia Nacional de Tierras - ANT con los procedimientos y rutas de atención de quejas o denuncias establecidas en el presente protocolo.
- Garantizar la visibilidad de la ruta de atención integral contenida en este protocolo, mediante su publicación en un lugar visible dentro de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y en la página web institucional o intranet.

6.2. Sistemas de información.

La Agencia Nacional de Tierras - ANT, cuenta con los correos: disciplinarioinfo@ant.gov.co, info@ant.gov.co, comite.laboral@ant.gov.co establecidos 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, garantizando la confidencialidad del mismo.

Nota: La Agencia Nacional de Tierras - ANT informará a través de los diferentes canales de comunicación los demás correos que se creen 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.

Además de 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, 2 veces al año; para esto la Agencia Nacional de Tierras - ANT llevará a cabo encuestas para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, se medirá por medio de los siguientes indicadores:

6.3. Indicadores cobertura:

- Casos Reportados / Casos Atendidos x 100.
- Actividades realizadas / Actividades programadas x 100.
- Número de colaboradores capacitados / Número de colaboradores programado) x 100.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

6.4. Indicadores de impacto:

- Casos nuevos reportados / Población expuesta x 100.
- Casos existentes / Población expuesta x 100.
- Número de casos probables / Población expuesta x 100.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.1. Medidas de protección.

La Agencia Nacional de Tierras - ANT como medidas de implementación de la ruta inicial de atención, atendiendo a lo descrito en la Directiva Presidencial 001 de 2023 utilizara las siguientes:

- Proceder a trasladar a la víctima a un lugar seguro y libre de riesgo.
- Establecer medidas de vigilancia o acompañamiento para garantizar la seguridad de la víctima.
- Iniciar de manera inmediata la ruta de atención para proteger los derechos de la víctima.
- Brindar a la víctima la opción de un cambio temporal de dependencia.
- Salvaguardar la reputación y buen nombre de la víctima.
- Proporcionar orientación y asesoramiento jurídico, brindando asistencia técnica legal a la víctima.
- En caso necesario, implementar los mecanismos necesarios para evitar que la víctima y el agresor trabajen en el mismo equipo, departamento o espacio físico, con el objetivo de prevenir cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda provocar revictimización o la repetición de los hechos.
- Adoptar todas las medidas necesarias para garantizar los derechos de la víctima y prevenir la repetición de los hechos.

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

Estas 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 contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

8. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

8.1. Disposiciones generales para las rutas de atención.

La ruta de atención integral para víctimas pretende crear acciones articuladas para garantizar la atención, prevención y restitución de derechos.

Rutas de atención.

El presente protocolo cuenta con 2 rutas de atención:



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

1. Ruta de atención externa a la Agencia Nacional de Tierras - ANT:

Esta ruta de atención, aunque es de carácter externo se inicia con la queja o denuncia, ante la Agencia Nacional de Tierras – ANT ya que es necesario tener información de todos los casos que se puedan presentar, y así poder hacer el acompañamiento pertinente.

Luego de hacer la información y denuncia o queja del caso, esta se debe trasladar a los entes externos que han ido desarrollando las competencias de atención a víctimas en las diferentes formas de violencia contra la mujer, incluyendo las descritas e la Directiva 01 de 2023, la víctima podrá acudir a cualquiera de las siguientes autoridades:

- Línea #155 para orientación a mujeres víctimas de violencia basada en género.
- Línea 123 Policía Nacional – Emergencias Nivel Nacional.
- URI: Unidades de Reacción Inmediata a nivel Nacional.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios.
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
- Procuraduría General de la Nación.

Es importante resaltar que, las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique, adicione o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos.

Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, es decir, están exentas de copagos y cuotas moderadoras, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación contributivo, subsidiado o especial, o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria

2. Ruta interna de atención en caso de queja o denuncia:

2.1 Ruta interna de atención en caso de queja o denuncia contra Servidores Públicos:

- **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.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

- **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, la ANT a través del ejercicio de control interno disciplinario investigará 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 no ser competente la ANT 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.

La Agencia Nacional de Tierras - ANT en el marco de sus capacidades y recursos procurará que en la misma trabajen profesionales con conocimientos para atender los tipos de violencias y discriminaciones de que trata este Protocolo.

- **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 la Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021 y demás normatividad que establezca el Gobierno Nacional. En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal⁹, 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 las mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito de su aplicación, 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:

- **Email:** Enviando un correo electrónico al buzón disciplinarioinfo@ant.gov.co o info@ant.gov.co.
- **Presencial:** Acudiendo a la oficina jurídica ubicada en la sede el CAN, tercer piso, a la sur, previa asignación de cita para garantizar la atención de forma reservada.

⁹ Esta regla ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional, en sentencias como la SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

Nota: La Agencia Nacional de Tierras - ANT informará a través de los diferentes canales de comunicación los demás correos que se creen 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, garantizando la atención de forma reservada.

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

- **Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna.**

En caso de que se requiera 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: (i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) 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; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) 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

 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

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 ejecuta¹⁰.

- **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 debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual,

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, T-335 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivera.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

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 enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”.¹¹
- “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”.¹²

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

- **Recepción de queja o denuncia.**

La recepción de la queja o denuncia podrá efectuarse a través de los siguientes canales:

- **Email:** Enviando un correo electrónico al buzón disciplinario info@ant.gov.co o disciplinarioinfo@ant.gov.co.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger

¹² Corte Constitucional, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

- **Presencial:** Acudiendo a la oficina jurídica ubicada en la sede el CAN, tercer piso, a la sur, previa asignación de cita para garantizar la atención de forma reservada.

Nota. La ANT informará a través de los diferentes canales de comunicación los demás correos que se creen 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, garantizando la atención de forma reservada.

- **Traslado a la autoridad competente.**

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante el área encargada de Control Interno de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, la Subdirección de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que la Agencia Nacional de Tierras - ANT inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

- **Medidas administrativas para la no repetición.**

Las entidades públicas deberán adoptar 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.

- **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, la entidad contratante deberá vigilar 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.

8.2. Deberes de los superiores.

Todas las personas de la Agencia Nacional de Tierras ANT, que ostenten una posición de superioridad jerárquica, es decir Directores, Secretarios, Subdirectores, supervisores de contratos, personas que ejerzan roles de coordinación, 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.



 Agencia Nacional de Tierras	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

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 Agencia Nacional de Tierras - ANT, 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 modificada en algunos artículos por la Ley 2094 de 2021, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

8.3. Integralidad de la acción disciplinaria.

Durante la aplicación de los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y al graduar la sanción correspondiente, así como a lo largo de todo el proceso disciplinario, aquellos que ejerzan o participen en las diversas etapas del mismo deberán asegurar la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y el bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres, basado en género y/o discriminación por motivo de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y otras formas de discriminación.

8.4. Continuidad de la ruta de prevención.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la Agencia Nacional de Tierras - ANT no extingue la obligación de la Entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

9. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

9.1. Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición.

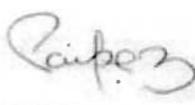
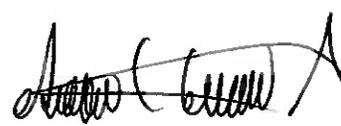
La Agencia Nacional de Tierras – ANT implementará medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, adaptado a las particularidades de cada caso, con un enfoque basado en el respeto, la transparencia y la integridad. En todo momento, se asegurará de brindar comprensión, orientación, recepción y acompañamiento a las víctimas.

Se evitarán enérgicamente las acciones que puedan generar victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. Se buscará establecer acuerdos con la víctima en relación con la implementación de medidas de reparación, tanto institucionales como individuales, que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.



	PROTOCOLO	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL DEL SECTOR PÚBLICO	CÓDIGO	GTHU-PT-003
	ACTIVIDAD	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN	1
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA	06/07/2023

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Descripción
06/07/2023	01	<p>El presente protocolo se elabora dando cumplimiento a la directiva 01 de 2023 Presidencia de la Republica.</p> <p><i>"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 sector público".</i></p>

Elaboró: Paola Andrea López Sánchez	Revisó: Luz Delly Jaramillo Giraldo	Aprobó: Claudia del Pilar Romero Pardo
Cargo: Contratista – Subdirección de Talento Humano	Cargo: Gestor T1 Grado 10	Cargo: Subdirectora de Talento Humano
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Elaboró: Hugo Andrés Restrepo Arias	Revisó: Sandra Carolina Galindo Acosta	Aprobó: Daniel María Medina González
Cargo: Contratista – Subdirección de Talento Humano	Cargo: Contratista – Secretaria General	Cargo: Secretario General
Firma: 	Firma: 	Firma: 

