CIRCULAR 31 DEL 2023

(julio 6)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Bogotá D.C.,

| | |
|---|---|
| PARA: | MISIONES EN EL EXTERIOR<br>CANCILLERÍA PLANTA INTERNA |
| DE: | JOSÉ ANTONIO SALAZAR RAMIREZ<br>Secretario General |
| ASUNTO: | Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección detodas 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. |

Respetados servidores y colaboradores:

En cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida" 2022-2026 y a la Directiva Presidencial 01 de 2023, y con el fin de velar por la garantía de los derechos de las mujeres y la reducción de las violencias basadas en género, este Ministerio ha formulado y adoptado un 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 Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, el cual encuentran anexo a la presente circular.

La formulación de este protocolo se basó en el modelo propuesto por Presidencia, el cual acompaña (a citada Directiva, y se nutrió y articuló con la "Ruta de Acción Frente al Acoso Sexual" (publicada en: intranet-Intranet - Cancillería) del Ministerio de Relaciones Exteriores, la cual fue construida con la participación de funcionarios y la Mesa de Equidad de Género en la vigencia 2022.

Agradecemos su compromiso en ser actores activos en la implementación de este protocolo al interior de la entidad.

Cordialmente,

JOSÉ ANTONIO SALAZAR RAMIREZ

Secretario General

Anexo: 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.

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 Relaciones Exteriores.

1. OBJETIVO:

El presente protocolo tiene por objeto dar lineamientos generales encaminados a promover un ambiente libre de violencia 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.

A su vez, busca articular y nutrir la existente Ruta de Acción Frente al Acoso Sexual del Ministerio de Relaciones Exteriores con las demás rutas encaminadas a garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencia basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

Para el cumplimiento de este objetivo se busca:

- Brindar lineamientos para la prevención, atención y protección.

- 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 tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.

- Promover una cultura institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, 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.

- Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

- 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.

- 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.

2. ASPECTO CONCEPTUAL:

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género:

- Acoso laboral en razón de género: "(...) 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”(1).

Por otro lado, constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”(2).

- Acoso sexual: De acuerdo con la Agencia de la ONU para los refugiados, el acoso sexual se refiere a cualquier conducta sexual no deseada que pueda percibirse como una ofensa o humillación. El acoso sexual puede darse en el lugar de trabajo o en relación con este. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso sexual también puede verse como un incidente aislado. Para determinar si cierta conducta es ofensiva, es necesario considerar la perspectiva de la víctima.

De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria.

En el caso colombiano, el acoso sexual es, además, una forma de violencia que se tipifica como delito en el Código Penal:

Art. 210-A “El 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

El artículo del Código Penal indica las características que deben cumplirse frente al delito de acoso sexual, el cual es investigado por la autoridad penal la Fiscalía General de la Nación y como falta disciplinaria por la Procuraduría General de la Nación.

Es importante observar que el sujeto activo (agresor) debería cumplir las condiciones que la norma enuncia, tales como la superioridad, autoridad o poder sobre la víctima. Sin embargo, en aquellos eventuales casos en que no exista una posición especial de superioridad jerárquica sobre la víctima, el presunto agresor es también objeto de una investigación disciplinaria.

Actos de Discriminación: El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación, el cual está definido como “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”(3).

A su vez, el artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal,

caracteriza 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”.

Por otro lado, 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”.

- Feminicidio: “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 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”(4).

- Violencia económica: “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”(5).

- Violencia física: “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”(6).

- Violencia patrimonial: “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”(7).

- Violencia psicológica: “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”(8).

- Violencia sexual: “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”[9].

3. ALCANCE:

El presente protocolo aplica a los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, 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 el lugar de teletrabajo, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades laborales, sociales o de formación 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, para la ejecución de las actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

- En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando la entidad brinde el medio de transporte para tal fin.

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

- Pasantes, judicantes y practicantes.

- Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de prestación de servicios y tercerización laboral.

Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS:

A. Enfoques:

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo se basan de acuerdo con los siguientes 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”[10].

- 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”[11].

- Enfoque diferencial: “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”[12].

- Enfoque étnico con perspectiva antirracial: La aplicación de este enfoque busca establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de conductas basadas en violencia de género en el ámbito del trabajo, a causa de la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial.

- 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”[(13)].

B. Principios:

La implementación del presente protocolo se basa por los siguientes principios, los cuales fueron tomados del Anexo de la Directiva Presidencial 01 de 2023:

- Buena fe: Todas las personas que intervengan en la aplicación de este protocolo deben actuar de buena fe.

- 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.

- 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.

- Debido proceso: Todas las actuaciones que surjan de aplicación del presente protocolo deben garantizar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley.

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

- Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, con respecto a la aplicación de las rutas de atención, deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

- Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio.

- 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.

- Respeto y consentimiento: Se mantendrá en todos los espacios laborales un comportamiento de total respeto y de abstención de cualquier conducta que pueda afectar la libertad, integridad y/o formación sexual de las personas.

En cualquier circunstancia, el consentimiento de una persona no puede deducirse o suponerse del silencio o de algún gesto o conducta indeterminada.

El consentimiento debe ser explícito, voluntario y libre.

5. COMPORTAMIENTOS QUE DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR:

Las siguientes conductas pueden ser consideradas como violencias basadas en género y/o acoso laboral, por lo tanto, los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, en el ejercicio de sus funciones y labores, deben abstenerse de incurrir en ellas[(14)]:

- Tratos o contacto físico considerado excesivo y/o incómodo para la víctima, caricias no pedidas o no consentidas, y acercamientos o tocamientos constantes.

- Solicitudes de citas y encuentros dirigidas a un acercamiento de orden sexual.

- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas, o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

- Llamadas o mensajes para solicitar información de tipo íntimo personal.

- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de este carácter.

- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.

- Comentarios, insinuaciones o bromas sobre la sexualidad o el cuerpo de una persona, o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, asociadas al aspecto físico o a condiciones de discapacidad.

- 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.

- Gestos sexuales, y bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.

- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar directamente comportamientos sexuales.

- 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.

- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla en el contexto de un acercamiento de orden sexual.

- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

6. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS:

A. Derechos de las víctimas:

Las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.

- Que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.

- Que se de 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.

- No ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.

- Recibir acompañamiento por parte de la entidad, incluyendo asistencia psicosocial.

- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo 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.

- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.

- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

B. Derechos de las mujeres víctimas:

Las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a los señalados por el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, además de los indicados en el literal “A. Derechos de las víctimas”.

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio, garantizará la observancia de estos derechos de las mujeres víctimas.

Es importante destacar que estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal de la entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

C. Derechos del sujeto activo:

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

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas.

- Derecho a la defensa.

- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.

- 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.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

Con el fin de prevenir las violencias por 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, el Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio aplicará medidas de prevención, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos.

Estas medidas se enmarcan en los siguientes pilares:

- Ambiente laboral sano: Se busca mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas.

- Difusión: Se busca divulgar contenidos expuestos en el presente protocolo, con el fin de que estos sean apropiados por las personas que laboran en la entidad sin importar su tipo de vinculación o contratación. A su vez, dar a conocer las rutas de atención de quejas o denuncias.

Las acciones de difusión abarcarán desde la publicación del presente protocolo, el envío de correos electrónicos masivos, diseño y difusión de piezas de comunicación que posibiliten transmitir la información más relevante del documento.

- Formación y sensibilización: Se busca generar la toma de conciencia con respecto a las violencias contra las mujeres, sus causas y las maneras de prevenirlas y denunciarlas. A su vez, informar sobre las consecuencias que puedan derivar de orden disciplinario y penal por conductas 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, con el objetivo de que los servidores y colaboradores se abstengan de llevar a cabo comportamientos que puedan ser considerados lesivos u ofensivos en esta materia.

Las acciones de sensibilización podrán centrarse en la invitación a cursos de género, charlas, envío masivo de infografías y conmemoración de fechas claves.

En los procesos de inducción de los funcionarios, debe abordarse el tema del acoso sexual, a fin de que se conozca su trascendencia y la política institucional de tolerancia cero hacia cualquier conducta que atente contra la libertad, la integridad y la identidad sexual de cualquier funcionaria.

De igual forma, el Ministerio debe, dentro de sus funciones, llevar a cabo un taller anual para dar a conocer la importancia del tema, procurando evitar que dentro de los espacios laborales se atente contra la dignidad e integridad de su colaboradores en materia 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

- Cultura: Se busca promover acciones tendientes a una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de comportamiento entre los servidores que pueda atentar contra la libertad e integridad de cualquiera de sus integrantes por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.

8. MEDIDAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN:

El Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio cuando conozca de una denuncia

realizada por un servidor o colaborador de la entidad, deberá llevar a cabo, de acuerdo con la capacidad y recursos disponibles, acciones tendientes a evitar que se ponga en peligro o se atente contra la integridad personal de la persona que denuncia:

- Medidas de atención médica: Estabilizar a la persona victimizada en la enfermería o el lugar que haga sus veces del Ministerio de Relaciones Exteriores. Para ello, la entidad promoverá la atención a través del sistema de salud (EPS o póliza de Salud) y ARL para acompañar la salud de la víctima. En este sentido, la víctima deberá activar la atención médica mediante su EPS o Póliza de Salud (servidores de planta externa).

- Medidas de atención psicosocial: una vez conozca del caso, la Dirección de Talento Humano acompañará a la víctima a través de los profesionales en psicología con que cuenta el Grupo Interno de Trabajo de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, si así es requerido. Estas medidas estarán dirigidas a favorecer la salud mental y emocional de la persona victimizada.

- Medidas de distanciamiento: 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. Dentro de estas medidas pueden estar:

- Incentivar acciones de distanciamiento entre denunciante y denunciado.

- Limitar sesiones o reuniones donde tenga participación denunciante y denunciado.

- Horarios diferentes de entrada y salida para denunciante y denunciado. o Espacios de la oficina alejados entre denunciante y denunciado. o Delegación de tareas en otros funcionarios, a fin de evitar relación directa entre denunciante y denunciado. o Limitación de diálogos directos entre denunciante y denunciado.

- Medidas de protección de datos personales: Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima. Dentro de los cuales, está el deber de los colaboradores de la oficina donde labora la víctima o de aquellos que por sus funciones están involucrados en la implementación de las rutas y medidas de acción y conocen del caso, de guardar la debida discreción, confidencialidad y respeto sobre los hechos denunciados por la víctima a fin de evitar una revictimización.

- Evaluar otras medidas que sean necesarias y que contribuyan en favor de la protección de los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos, así como la protección de las evidencias y pruebas en el proceso que pueda cursarse.

En la medida de lo posible, y de acuerdo con las capacidades, recursos de la entidad y circunstancias del caso, las medidas de protección se aplicarán en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia.

9. RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS:

A. Disposiciones generales para las rutas de atención:

- Reparación y no repetición: Se deberá 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.

- Deberes de los superiores: Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, funcionarios que ejerzan cargos de dirección o roles de coordinación y los supervisores de contratos, deberán 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.

Por otro lado, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el presunto agresor.

- Deber de denunciar de los servidores públicos y colaboradores: En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los funcionarios que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.

A su vez, se debe promover que aquellas personas que sean sujeto de acciones que puedan constituir violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación, informen este comportamiento de acuerdo a las rutas de acción señaladas en este protocolo.

- Integralidad de la acción disciplinaria: Las personas que ejerzan o participen en las diferentes etapas de la actuación disciplinaria deberán garantizar 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.

- Continuidad de la implementación de la ruta de atención: La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

- Confidencialidad: En todo caso, los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Fondo Rotatorio que, por razón de sus funciones tengan conocimiento de estos casos, tienen el deber de guardar y hacer prevalecer la debida confidencialidad del caso, a fin de no vulnerar la integridad e intimidad de la víctima.

B. Rutas de atención externas a la entidad:

Toda persona que considere haber sido víctima 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 Relaciones Exteriores, podrá tomar la ruta externa, acudiendo directamente a la Procuraduría General de la Nación o Fiscalía General de la Nación:

- Procuraduría General de la Nación: En el siguiente enlace electrónico encontrará la información pertinente sobre cómo llevar a cabo la denuncia en esta entidad: Home (procuraduria.gov.co).

Al abrir el enlace electrónico encontrará una ruta de acceso al portal sede electrónica, en el cual se encuentran varias opciones, incluyendo en la primera a la izquierda la denominada:

“Denuncias o quejas”.

- Fiscalía General de la Nación: En el siguiente enlace electrónico encontrará la siguiente información sobre dónde y cómo denunciar: FiscalíaGeneral de la Nación (fiscalia.gov.co).

La denuncia se puede presentar de manera presencial, telefónica, escrita o virtual, o a través del sistema de denuncia virtual A Denunciar (https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2f) A su vez, puede ser presentada por la víctima o un tercero.

Al momento de denunciar, se debe especificar tiempo, lugar y descripción de los hechos.

C. Ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos:

El Ministerio de Relaciones Exteriores ha dispuesto los siguientes canales de recepción de quejas o denuncias contra servidores públicos:

- Canal para presentar quejas que involucran formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, ideología política, sexo u orientación sexual en el ámbito laboral y contractual del Ministerio de Relaciones Exteriores:

El funcionario podrá presentar la queja ante el respectivo Comité de Convivencia Laboral de la entidad, haciendo uso de los siguientes medios:

a) En caso de que la queja sea presentada por un funcionario que se encuentra asignado en la planta externa, dicho formato deberá remitirse al correo: comiteplantaexterna@cancilleria.gov.co.

b) Si la queja es presentada por un funcionario que se encuentra asignado en la planta interna, dicho formato deberá remitirse al correo: comiteplantainterna@cancilleria.gov.co.

Una vez recibida la queja por el respectivo Comité de Convivencia Laboral, éste llevará a cabo las funciones asignadas mediante la Resolución 3348 del 8 de mayo de 2023 “Por la cual se modifica el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y se deroga la Resolución 3195 de 2022”.

Cabe señalar que estos canales de información deben conservar la absoluta confidencialidad del caso y, adicionalmente, llevar a cabo sus actuaciones con el debido respeto y consideración frente a la víctima. Los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos determinarán la procedencia de formular recomendaciones dirigidas a la administración, tendientes a la protección de la víctima.

- Canal para presentar quejas que involucran formas de discriminación hacia la mujer por etnia, ideología filosófica o discapacidad en el ámbito laboral y contractual del Ministerio de Relaciones Exteriores:

La Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores realizará las investigaciones y sanciones a que haya lugar, sobre las faltas disciplinarias originadas a partir de quejas en materia de discriminación hacia la mujer por etnia, ideología filosófica o discapacidad, cometidas por los funcionarios públicos de la entidad, de acuerdo con lo señalado en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En este sentido, la victima podrá presentar la queja ante esta Oficina, haciendo uso de los siguientes medios:

a) Presencial: acudiendo a la Oficina de Control Disciplinario Interno (Sede Centro, Edificio Olaya Herrera, primer piso).

b) Virtual: Cerciorarse de conocer quién es el titular del cargo de Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad y buscar su correo electrónico para remitir el caso.

La Oficina de Control Disciplinario Interno remitirá la denuncia a la Dirección de Talento Humano para la orientación y atención psicológica de la víctima.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno del Ministerio de Relaciones Exteriores el Control Interno Disciplinario determine que no está dentro del alcance de su competencia, remitirá a la mayor brevedad posible la queja a quien le compete.

- Canal para presentar quejas que involucran acoso sexual:

Las acciones a nivel disciplinario derivadas por las denuncias de acoso sexual son investigadas y sancionadas por la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación, por ende, no le corresponde a los Comités de Convivencia Laboral ni la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio de Relaciones Exteriores, el impulso y desarrollo de este tipo de procesos.

Por lo tanto, en los casos de quejas que involucren comportamientos relacionados con acoso sexual que lleguen a los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos, en planta interna o externa del Ministerio de Relaciones Exteriores, o a la Oficina de Control Disciplinario Interno, estas denuncias deberán remitirse por competencia a la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación. Lo anterior, de acuerdo con el parágrafo 3 del artículo 15 de la Resolución 3195 del 13 de mayo del 2022.

En este sentido, la Oficina de Control Disciplinario Interno dará los traslados de ley. A su vez, se dará la orientación para que la víctima haga uso de los canales que se han dispuesto en el literal B. Rutas de atención externas a la entidad, del presente protocolo.

A continuación, se remite el enlace en el que se encuentra consignada la Ruta de acción frente al

acoso sexual: Se lanza la “Ruta de Acción Frente al AcosoSexual” I Intranet - Cancillería.

D. Ruta de atención en caso de queja contra contratistas:

- Contratistas: En caso de que la queja presentada sea contra de un contratista, el GIT de Licitaciones y Contratos deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

El GIT de Licitaciones y Contratos, dentro del ejercicio en materia contractual y en desarrollo de sus funciones, en todas las actuaciones contractuales de prestación de servicios se atenderá y se incorporará las cláusulas en donde se estipule que los contratistas tendrán la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y basada en género, actos de racismo o discriminación; de acuerdo con el presente 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.

<NOTAS PIE DE PÁGINA>

1. Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

2. Artículo 1 del Convenio 190 de la OIT.

3. 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.

4. Artículo 104A del Código Penal.

5. Artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.

6. Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

7. Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

8. Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

9. Artículo 3 de la Ley 1257 de 2008.

10. Definición del DANE, ver: El%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte.

11. Artículo 4.2 del Decreto 1710 de 2020, "por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”

12. Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera.

13. Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

14. Anexo Directiva Presidencial 001 de 2023.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)