



ANI



# PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 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 EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA.

# INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), consciente del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de “lograr la igualdad entre los géneros”<sup>1</sup> y eliminar todas las formas de discriminación y violencia basada en género (VBG) y con el propósito de dar cumplimiento a su misión institucional de “Impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país”[1], se encuentra comprometida con implementar y fortalecer los instrumentos e iniciativas que permitan disponer y desarrollar el marco orientador para la práctica efectiva y toma de decisiones que generen transformaciones en relación con el derecho a la igualdad y la equidad de género entre las personas que sirven o prestan su colaboración a Entidad; así como propender por su restablecimiento en caso de ser vulnerados[2].

Dicho compromiso institucional, se encuentra alineado con la “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país”, contemplada en el CONPES 4080 de 2022, la cual establece entre sus ejes de acción la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres; y al programa de gobierno “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, el cual se fundamenta en la garantía de la diversidad y el derecho a una vida libre de violencia, dentro de lo cual se enmarca la Directiva Presidencial No. 01 de 8 de marzo de 2023, al proponer un modelo e invitar a las Entidades Públicas, a plasmar su compromiso con la implementación de un “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas 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 en el ámbito laboral y contractual” que se adapte a las necesidades de cada entidad.

<sup>1</sup> Ver Organización de la Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible (un.org)



Fundamentado en el compromiso institucional, los derroteros planteados precedentemente y en la Directiva Presidencial No. 01 de 2023, el protocolo que presenta la ANI reconoce el derecho de las personas que son servidoras públicas, contratistas y demás colaboradores, en todas sus sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes, a disfrutar de un ambiente libre de violencias y discriminación y procura su garantía mediante la implementación de lineamientos y rutas de prevención, atención y protección frente a las formas de violencia y discriminación contra la mujer y basadas en género.

El presente protocolo se encuentra enmarcado dentro de la planeación estratégica del área de Talento Humano, establecida como herramienta de conocimiento psicoeducativo para prevenir, atender y proteger a todas las personas, en especial a las mujeres de las violencias de género en el ámbito laboral y así construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación.

En este sentido, invitamos a todas las personas tanto naturales como jurídicas, con o sin vinculación laboral con la Agencia y a la población que se relaciona con el ejercicio de nuestras funciones para que conozcan, apropien, socialicen y pongan en práctica los lineamientos, principios, medidas y rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo, y tengan presente que en términos de la Política de Equidad “En la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) ¡Nos movilizamos con equidad!”

[1] Misión institucional

[2] Objetivo Política de Equidad de Género de la ANI

# MARCO NORMATIVO:

## Marco Constitucional y Bloque de Constitucionalidad.

- Constitución Política de Colombia 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).
  - 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 el 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, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ordenamiento Jurídico Nacional.
- Ley 80 de 1993: Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
  - 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, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
  - Ley 823 de 2003: Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
  - Ley 1009 de 2006: Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
  - Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



- Ley 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 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Directiva Presidencial No. 01 de 8 de marzo de 2023: propone un modelo e invita a las Entidades Públicas, a plasmar su compromiso con la implementación de un “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas 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 en el ámbito laboral y contractual” que se adapte a las necesidades de cada entidad.
- 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 o violencias sexuales.

### **Otras disposiciones de referencia.**

- Ley 82 de 1993: Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial 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 731 de 2002: Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- 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 Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- 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 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).



# OBJETIVOS



### **Objetivo general.**

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

### **Objetivos específicos.**

1.- Guiar y dar lineamientos a las dependencias competentes de la Entidad, encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.

2.- Reconocer la existencia de las violencias contra la mujer y basadas en género, y las diferentes formas de discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad, en el ámbito laboral y contractual.

3.- Fomentar la cultura institucional para prevenir y atender todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad en el ámbito laboral y contractual del sector público

4.- 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 del sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;

5.- Fomentar entre las personas que laboran en la Entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, los hombres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias contra la mujer y basadas en género o discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad;

6.- Implementar estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra cualquier persona basadas en género y discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad en el ámbito contractual y laboral en la administración pública.

7.- Promover acciones para prevenir, atender, proteger y reducir el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia basada en género o discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual y discapacidad.



# ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN



## **Sujetos y ámbito de aplicación.**

El presente protocolo aplica a las personas que son servidoras públicas, contratistas y demás personas que son colaboradoras de la Entidad, por cuenta de las funciones, labores y actividades que realicen en:

1.- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Entidad e inclusive los espacios públicos y privados, cuando se consideren un lugar de trabajo

2.- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales

3.- En los entornos digitales, bien sea a través de canales de comunicación, redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería instantánea institucionales.

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

- a. Pasantes, judicantes y practicantes
- b. Las personas que reciben servicios o atención directa de la Entidad, únicamente como sujetos pasivos de las violencias o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- c. Las personas que desarrollen actividades en la Entidad con ocasión de contratos suscritos con la misma.
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la Entidad.



# TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES BASADAS EN GÉNERO



El presente protocolo aplica para todas las conductas que constituyan actos de violencia basados en el género:

**1.- Acoso laboral en razón del género:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

**2.- Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual contra la mujer 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”. 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).

**3.- Acoso sexual:** El artículo 210 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”.



**4.- Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico contra la mujer como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

**5.- Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico contra la mujer como la “consecuencia proveniente 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”.

**6.- Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial contra la mujer 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”.

**7.- Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

**8.- Femicidio:** 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 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”.

**Comportamientos que las personas destinatarias de este protocolo deben abstenerse de realizar.**

A continuación, se relacionan algunos ejemplos de situaciones que pueden catalogarse como violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas destinatarias de este protocolo deben evitar incurrir en ellas:

- a. Realizar actos de contacto físico no deseado ni consentido, o de acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- b. Realizar invitaciones o presionar la concertación de citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c. Demandar o pedir favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta con el desarrollo profesional, la obtención de contratos o con el fin de mejorar las condiciones laborales o para conservar un vínculo laboral o contrato.
- d. Enviar comunicaciones, mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual, no solicitados ni consentidos.
- e. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, no solicitados ni consentidos.
- f. Difundir rumores de orden sexual o de información privada de las personas.
- g. Realizar comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racismo, discapacidad, homofobia o asociadas al aspecto físico.
- h. Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- i. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual, no consentidas.
- j. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- k. Exponer los genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos, sin consentimiento.
- l. Observar clandestinamente a las personas en lugares reservados como baños.
- m. Amenazar o condicionar 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.
- n. Realizar miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual, sin consentimiento.



# ACTOS DE DISCRIMINACIÓN



### **Constituyen actos de discriminación:**

1.- Actos de discriminación: La Corte Constitucional definió en la sentencia T 098 de 1994 los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”. De otro lado, en la sentencia T 141 de 2017, indicó 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”. De otro lado, el artículo 2 de la Ley 1752 de 2015, que modificó el artículo 3 de la Ley 1482 de 2011, por la cual se modificó 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”.



2.- Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 4 de la Ley 1482 de 2011, por la cual se modificó el artículo 134B del Código Penal, define el hostigamiento como 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, étnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.

3.- Discriminación como acoso laboral: El numeral 3 del artículo 2 de 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 que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

# ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES



## Enfoques.

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

1.- Enfoque diferencial. “El enfoque diferencial entonces 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, como se mencionó anteriormente, 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”2.

2.- 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”3.

3.- 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”4

4.- Enfoque étnico: Se basa en la identificación, caracterización y análisis diferenciado de la población que hace parte de los grupos étnicos, con el objetivo de visibilizarla y ser fuente de información para el reconocimiento de la diversidad poblacional del país5.

5.- Enfoque interseccional: Evidencia que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de identidades como el sexo, el género, la pertenencia étnica, entre otros; que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas<sup>6</sup>

6.- Enfoque de curso de vida: “Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”<sup>7</sup>

7.- Enfoque de derechos humanos: Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados<sup>8</sup>.

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-010/15

<sup>3</sup> 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. 19 diciembre 2020

<sup>4</sup> Definición del DANE, ver: [EI%20enfoque%20de%20discapacidad%20parte](#).

<sup>5</sup> Definición del DANE. Ver [www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/autorreconocimiento-etnico](http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/autorreconocimiento-etnico)

<sup>6</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-010/15



## **Principios.**

### **El presente protocolo se rige por los siguientes principios:**

1.- Información y accesibilidad: Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la Entidad. Este protocolo contará con formatos, espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

2.- Confidencialidad: La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con la normatividad aplicable.

3.- Buena fe: Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.

4.- Imparcialidad: Las personas que participen en nombre de la Entidad en las rutas de atención deben obrar atendiendo la finalidad de este protocolo, garantizando los derechos de todos los involucrados sin discriminación alguna.

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

6.- Debido proceso: Todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la Ley.

7.- Debida diligencia: Los eventos relacionados con violencia o discriminación serán atendidos de manera célere y efectiva, hasta el cierre de la ruta primaria de atención.

8.- 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 las rutas establecidas en este protocolo.

9.- Principio de no revictimización: Las personas encargadas de la implementación de las rutas primarias a las que se refiere el presente protocolo, deberán evitar la revictimización, atendiendo los derechos al debido proceso y defensa que deben ser garantizado a las partes.

<sup>7</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-010/15

<sup>8</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-010/15

# **DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS**



## **Derechos de las víctimas.**

Las víctimas de tienen los siguientes derechos:

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

2.- La no afectación de su estabilidad laboral o contractual y a que no se tomen represalias en su contra como consecuencia de la presentación de la queja.

3. Ser escuchadas y atendidas de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género, garantizando los derechos fundamentales a la defensa y el debido proceso;

4. A la no revictimización;

5. A recibir acompañamiento por parte de la Entidad, incluyendo asistencia primaria legal y psicosocial, entendiendo por esta la orientación que se da a la víctima para que pueda adelantar las gestiones que estime pertinentes, guardando la reserva de identidad y protegiendo los datos personales de los involucrados;

6. Solicitar a la Entidad las medidas necesarias para que se minimice el contacto con el presunto victimario. La duración de estas medidas será establecida por la Entidad de acuerdo a la normatividad aplicable.

7. Solicitar al superior que se tomen medidas dirigidas a evitar que la víctima realice labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta. La duración de dichas medidas será determinada por la Entidad.

8. Recibir información mientras se encuentre activa la ruta de atención primaria. La Entidad determinará la duración de la ruta de atención en cada caso concreto.

## **Derechos de las mujeres víctimas.**

Atendiendo las disposiciones legales sobre el particular, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a recibir atención primaria psicológica y legal, con el fin recibir orientación clara, veraz, oportuna y completa sobre sus derechos, y los mecanismos, servicios y acciones que puede promover.

A la mujer víctima se garantizará la reserva de su identidad y la protección de sus datos personales. Deberá evitarse la confrontación con su presunto agresor.

La Entidad se encargará de realizar las acciones pertinentes para brindar orientación y apoyar a las mujeres víctimas. Estos lineamientos deben ser respetados e interiorizados por el personal de la Entidad que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención primaria contenidas en el presente protocolo.

### **Derechos del sujeto activo.**

La persona o personas contra quienes se formula la queja tendrán derecho a que se les garanticen los derechos fundamentales al debido proceso y defensa, en toda actuación que se inicie en su contra.

Régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés

Para la aplicación de este protocolo se activará el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés de acuerdo con la normatividad vigente cuando sea pertinente.



# PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES



## **Prevención**

La ANI, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones preventivas periódicas orientadas a la interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diversas formas de violencia contra la mujer y basadas en género, o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

Este protocolo será difundido entre todas las personas que laboren o presten sus servicios en la Entidad, dando a conocer las rutas de atención y la normatividad que protege a la mujer y a los demás sectores poblacionales históricamente discriminados, identificando las conductas que se busca prevenir, así como las consecuencias que generan tales actos.

Adicionalmente, en todos los contratos de prestación de servicios se incluirá la obligación de no ejercer ninguna forma de violencia basada en género o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad, durante la ejecución de este. La Vicepresidencia Jurídica,

a través del GIT de Contratación, establecerá el medio idóneo para incluir esta obligación, de conformidad con la normatividad aplicable.

## **Sistemas de información.**

Se recopilará la información confidencial relacionada con las quejas presentadas con ocasión de conductas de violencia contra la mujer y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la Entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención se llevará a cabo 2 veces al año. La Entidad realizará encuestas para determinar los niveles de efectividad y satisfacción, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.



# MEDIDAS DE PROTECCIÓN



### **Medidas de protección.**

Una vez se tenga conocimiento de los hechos, la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, a través de sus áreas de Talento Humano y de Control Interno Disciplinario, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- 1.- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo
- 2.- Activar inmediatamente la ruta de atención pertinente, para la protección de los derechos de la víctima
- 3.- Gestionar las solicitudes de traslado, trabajo en casa o teletrabajo a que haya lugar.
- 4.- Brindar atención psicológica y jurídica primaria, consistente en escuchar y orientar a la víctima sobre las opciones con las que cuenta ante el suceso puesto en conocimiento.
- 5.- 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 de revictimización o a la repetición de los hechos.
- 6.- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima.

El reporte a la ARL deberá realizarse dentro de las primeras cuarenta y ocho (48) 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 la mujer y basadas en género o discriminación.



# RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS



Disposiciones generales para las rutas de atención. Rutas de atención.  
El presente protocolo cuenta con cuatro rutas de atención:

- 1.- La ruta de atención para personas servidoras públicas.
- 2.- La ruta de atención para personas contratistas.
- 3.- Las rutas de atención para personas externas a la Entidad, pasantes, practicantes y judicantes.

### **Reporte interno de procedimiento**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa registrará y reportará los sucesos y activará la ruta de atención pertinente. La ANI también contará con un enlace para el comité sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (Resolución 2830 del 2019), con el fin de realizar el reporte trimestral de los casos presentados.

### **Deberes de los superiores.**

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente las personas que son servidoras en cargos de dirección, supervisión de contratos o que desempeñen roles de coordinación, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia basada en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad.  
Integralidad de la acción disciplinaria.

Durante toda la actuación disciplinaria, quienes ejerzan o participen en sus diferentes etapas propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con las violencias contra la mujer y basadas en género o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

La acción disciplinaria deberá adelantarse atendiendo el procedimiento establecido en la Ley 1952 de 2019 y demás normatividad concordante, atendiendo los lineamientos generales establecidos en el presente protocolo.



## **Rutas de atención a las víctimas**

Según la Política de Equidad de Género de la ANI, se pone a disposición de toda persona, con o sin vinculación laboral, que sea víctima de alguna forma de violencia, de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral; una línea exclusiva para reportar sus quejas y denuncias correspondientes de manera anónima o a nombre propio y confidencial al correo electrónico [comitedeconvivencia@ani.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@ani.gov.co)

### **1.- Ruta de atención para la persona que es servidora pública.**

La Entidad, a través del GIT Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, brindará el apoyo jurídico y psicosocial primario, enfocado en orientar a las víctimas para que conozcan las acciones que pueden adelantar con ocasión de la ocurrencia de las conductas que han sido descritas en este protocolo. Mientras la ruta de atención permanezca activa, se informará de manera permanente a la víctima sobre las rutas externas de atención que tenga a disposición.

A continuación, se presenta la ruta a seguir para los casos en que una persona que es servidora pública tenga la condición de víctima:

- a. Registro de la queja (verbal o escrita) o la denuncia por parte de una persona funcionaria, jefe inmediato o por información proporcionada por un tercero.
- b. Activación de los medios de atención. Se brindará orientación psicológica y jurídica primaria.
- c. Remisión al Comité de Convivencia y al GIT de Talento Humano, para que adopten las medidas pertinentes, de acuerdo con lo establecido en la normatividad aplicable.
- d. Formalización de acuerdos y recomendaciones.
- e. Seguimiento y monitoreo de acuerdos y recomendaciones.
- f. Identificación de las lecciones aprendidas, mediante la revisión periódica del protocolo a la luz de los casos presentados y las acciones adoptadas por la Entidad.



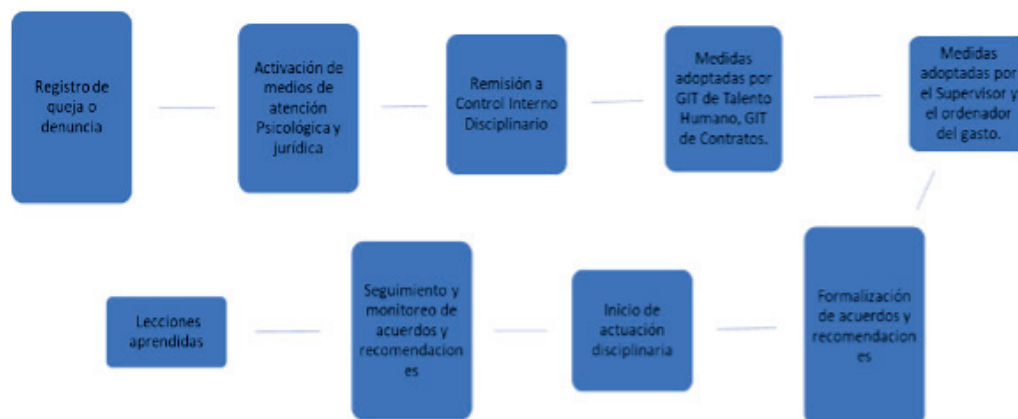
## 2.- Ruta de atención para personas contratistas.

La Entidad, a través del GIT Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, brindará el apoyo jurídico y psicosocial primario, enfocado en orientar a las víctimas para que conozcan las acciones que pueden adelantar con ocasión de la ocurrencia de las conductas que han sido descritas en este protocolo. Mientras la ruta de atención permanezca activa, se informará de manera permanente a la víctima sobre las rutas externas de atención que tenga a disposición.

A continuación, se presenta la ruta a seguir para los casos en que una persona que es contratista tenga la condición de víctima:

- a. Registro de la queja (verbal o escrita) o la denuncia por parte de una persona contratista, supervisor, ordenador del gasto o por información proporcionada por un tercero.
- b. Activación de los medios de atención. Se brindará orientación psicológica y jurídica primaria.
- c. Remisión al Control Interno Disciplinario, al GIT de Talento Humano y al GIT de Contratos, para que adopten las medidas pertinentes, de acuerdo con lo establecido en la normatividad aplicable.
- d. Formalización de medidas, acuerdos o recomendaciones adoptadas o realizadas por el supervisor, el ordenador del gasto, el GIT de Talento Humano y el GIT de Contratos.

- e. Seguimiento y monitoreo de acuerdos y recomendaciones.
- f. Identificación de las lecciones aprendidas, mediante la revisión periódica del protocolo a la luz de los casos presentados y las acciones adoptadas por la Entidad.



### 3.- Ruta de atención para personas externas a la Entidad, pasantes, practicantes y judicantes.

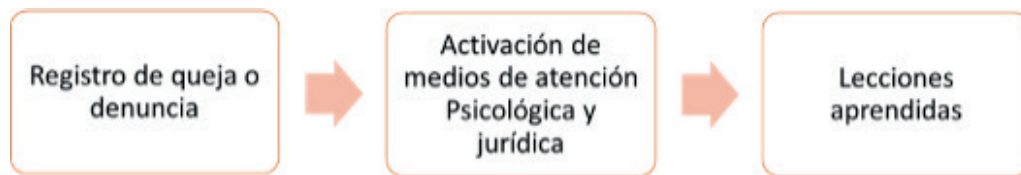
La Entidad, a través del GIT Talento Humano y el Equipo de Control Interno Disciplinario de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, brindará el apoyo jurídico y psicosocial primario, enfocado en orientar a las víctimas para que conozcan las acciones que pueden adelantar con ocasión de la ocurrencia de las conductas que han sido descritas en este protocolo. Mientras la ruta de atención permanezca activa, se informará de manera permanente a la víctima sobre las rutas externas de atención que tenga a disposición.

A continuación, se presenta la ruta a seguir para los casos en que una persona externa a la Entidad tenga la condición de víctima:

- a. Registro de la queja (verbal o escrita) o la denuncia por parte de la víctima o por información proporcionada por un tercero.
- b. Activación de los medios de atención. Se brindará orientación psicológica y jurídica primaria.
- c. Remisión a la autoridad, Entidad, institución académica o a quien resulte pertinente, de acuerdo con cada caso en particular.

d. Identificación de las lecciones aprendidas, mediante la revisión periódica del protocolo a la luz de los casos presentados y las acciones adoptadas por la Entidad.

En el caso que la víctima sea una persona menor de edad que permanezca en las instalaciones de la Entidad, se activará la ruta de atención prevista por el Estado colombiano, de acuerdo con la normatividad vigente. Así mismo, se brindará información y asesoría de la ruta propuesta por el Estado a los padres o acudientes de la víctima.



### **Difusión del protocolo**

Es de especial importancia que todas las personas que son servidoras públicas y contratistas conozcan y tengan fácil acceso a la información relacionada con este protocolo. La actualización y difusión del protocolo, se llevará a cabo por parte de la Entidad en el marco de las competencias de cada una de las dependencias.



## MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. Lo anterior, dirigido a evitar la repetición de las acciones descritas en este Protocolo al interior de la Entidad, mismas que resultan inaceptables e intolerables.



**ANI**



**Agencia Nacional de Infraestructura**

**2026**