

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

## 1. Objetivo

Fomentar la adopción de un comportamiento de respeto de los derechos fundamentales en los colaboradores de la ANLA hacia las personas con las que tienen relación en el ejercicio de sus funciones u obligaciones y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, erradicando las acciones relacionadas con todo tipo de violencia y discriminación por las circunstancias antes indicadas.

### Objetivos específicos

- Establecer lineamientos y medidas atención y protección para el abordaje de casos relacionados con la 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 lugar de trabajo de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA.
- Establecer medidas de prevención para llevar a cabo con el fin de erradicar las conductas 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 la ANLA.

## 2. Alcance

El protocolo se constituye en una herramienta eficaz de divulgación de los mecanismos y procedimientos de prevención, atención y denuncia de casos relacionados con la 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 lugar de trabajo o en el lugar donde el servidor público o contratista ejerza sus funciones y/u obligaciones; con el fin de fortalecer la cultura de respeto y reconocimiento de derechos, con la meta de cero tolerancia de estas conductas.

El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de la entidad, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales;
- En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- 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;
- En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice 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;
- Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo;
- Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.

## 3. Definiciones

**Acoso laboral:** Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

**Acoso laboral por razón del sexo y/o del género:** Este acoso se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo y/o el género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, en el ámbito laboral, en el cual no existe una intencionalidad sexual por parte de la persona agresora

**Acoso sexual:** De acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual de las personas, y el Código Penal lo define (art. 210 A) como la persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

**Acoso sexual físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

	<b>PROTOCOLO          PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS          LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA          AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

**Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas, emails, SMS, chats no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet.

**Acoso sexual verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, pedir favores sexuales con fines de promoción o ascenso, y otros relacionados.

**Asexual:** Es una orientación sexual caracterizada por la falta de atracción sexual, pero no descarta la atracción romántica.

**Bisexual:** Sienten atracción sexual tanto por los hombres como por las mujeres.

**Daño físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona

**Daño patrimonial:** 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.

**Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar 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.

**Daño sexual:** 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.

**Discriminación:** El artículo 2 de la Ley 1752 de 2015 introdujo el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: Artículo 134A. Actos de Discriminación: El 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, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**Discriminación y violencia por razones de género:** La discriminación por razones de género es toda distinción, exclusión o restricción que tiene como base las concepciones que social y culturalmente se han construido sobre hombres y mujeres, y que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos. La violencia por razones de género se origina en esas mismas concepciones, constituyendo una forma de discriminación y un mecanismo que la reproduce, acentúa y perpetua. El hecho de que, históricamente, las concepciones de género han situado a las mujeres en una posición de subordinación, desventaja y desigualdad en relación con los hombres, ha dado lugar a múltiples formas de discriminación y violencia contra ellas por el solo hecho de serlo.

**Discriminación y violencia por razones de orientación sexual o identidad de género:** Incluye toda distinción, exclusión y restricción basada en la orientación sexual o la identidad de género, que tiene por objeto o por resultado, la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades en igualdad de condiciones. Afecta principalmente a las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas, incluyendo a las personas lesbianas, gay, bisexuales y trans.

**Estereotipos de género:** Según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer, o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. La Corte Interamericana de Derechos Humanos afirmó que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el racionamiento y lenguaje de las autoridades de policía judicial. Así la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer ("Campo algodoner" vs. México, Sentencia del 16 de noviembre de 2009, Serie C-2205, Párrafo 401)

**Gay:** Se identifican como hombres que sienten atracción sexual por otros hombres.

**Heterosexual:** Inclina sexualmente hacia individuos del sexo contrario.

**Hostigamiento:** El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015 introdujo el tipo penal de hostigamiento, definido así: Artículo 134B. Hostigamiento. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

**Identidad de género:** Vivencia interna e individual de género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se configuran en un proceso de heterodesignación (generalmente violento) y de autonambramiento (generalmente asociado con la autoconstrucción del sujeto político y social). Es decir, las identidades pueden ser impuestas desde afuera o construidas desde el individuo. Por esto, resulta difícil definir las formas de nombramiento que aluden a identidades de género.

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

**Intersexual:** Cuentan con características tanto genéticas como fisiológicas del sexo masculino y femenino.

**Lenguaje sexista:** En la forma de comunicación (verbal, escrita, visual, iconográfica, auditiva, entre otros) que prioriza lo masculino sobre lo femenino o la subvalora o la representa de manera estereotipada o peyorativa. (Ministerio público de Guatemala, 2019).

**Lesbiana:** Se identifican como mujeres que sienten atracción sexual por otras mujeres.

**No binario:** No se identifican como hombres o mujeres. Algunos pueden tener un género que combina elementos masculinos y femeninos, o pueden no identificarse con ningún género.

**Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Pansexual:** Se sienten atraídos por todo tipo de personas, independientemente de su género u orientación sexual.

**Personas cisgénero:** Tienen una vivencia que corresponde con el sexo asignado al nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia de la persona, en los términos descritos, es masculina, dicha persona es un hombre cisgénero. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino, y la vivencia de la persona también es femenina, dicha persona es una mujer cisgénero.

**Personas transgénero:** Tienen una vivencia que no corresponde con el sexo asignado al momento de nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia de la persona, en los términos descritos es femenino, dicha persona generalmente se autoreconoce como una mujer trans. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino y la vivencia de la persona es masculina, dicha persona generalmente se autoreconoce como un hombre trans.

**Queer:** Es aquella persona que piensa las relaciones, las preferencias sexuales y las expresiones de un género fuera de la heteronormatividad. Es decir, no se rige por las imposiciones de género que parten del supuesto de que los seres humanos están limitados a la identidad de varón y mujer.

**Sesgos de género:** Están relacionados con el trato hacia una persona basándose en estereotipos de género. (Ministerio público de Guatemala, 2019). Existen tres grandes tipos de sesgos de género : • Androcentrismo: Implica la identificación de lo masculino con lo humano en general, invisibilizando a las mujeres. • Insensibilidad de género: No considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos; no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y hombres y por ello se tiende a perpetuar las desigualdades. • Dobles estándares: Utiliza diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones o problemáticas parecidas o idénticas para los sexos. Se trata del problema inverso a la insensibilidad de género.

**Sexo:** Es una categoría construida culturalmente a partir de nociones biológicas que dividen los seres humanos. Denominado "dimorfismo sexual". Esta noción nutre una clasificación cultural hecha para los mamíferos en general y otras familias animales, dividiéndolos en hembras y machos según su sistema reproductivo y de acuerdo con las características genéticas, endocrinas, anatómicas y fisiológicas.

**Transexual:** Su identidad no tiene que ver con el rol e identidad de género que les fue asignado al nacer. Los transexuales asumen la identidad opuesta a las que se les asignó y pasan por una transformación que implica un cambio de sexo.

**Transgénero:** Personas cuyas identidades de género son diferentes al género que se les asignó al nacer. A diferencia de los transexuales, un transgénero no necesariamente tiene la finalidad de hacer un cambio de sexo.

**Travesti:** Se expresa y viste de acuerdo con el género opuesto. Hay diferentes tipos de travestismo, como es el caso del drag, que exagera los atributos de algún cambio de género.

**Víctima:** Toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el lugar de trabajo de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA, a quien se debe garantizar su bienestar físico, psicológico, así como su intimidad.

**Violencia contra la mujer:** El artículo 2 de la Ley 1257 de 2008 la define como: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Se puede manifestar en: daño físico, patrimonial, psicológico, sexual, económico

**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.

#### 4. Normativa

Tipo	Número	Fecha	Epígrafe	Artículos
Ley	80	28-10-1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública	Todo el documento

 <b>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</b>	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>		Fecha	23-05-2024
			Versión	1
			Código	PD-PT-01

Tipo	Número	Fecha	Epígrafe	Artículos
Ley	360	07-02-1997	Por la cual se modifican algunas normas del Título XI del Libro II del Decreto-ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y el pudor sexuales	15
Ley	581	31-05-2000	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.	Todo el documento
Ley	823	11-07-2003	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres	Todo el documento
Ley	906	31-08-2004	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.	11, 134, 210
Ley	1010	23-01-2006	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.	2
Ley	1257	04-12-2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de 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	29
Ley	1413	11-12-2010	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.	Todo el documento
Ley	1482	30-11-2011	Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.	3, 4, 7
Ley	1542	05-07-2012	Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal	3
Decreto	2734	27-12-2012	Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia	2, 5
Decreto	1719	18-06-2014	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.	13, 19, 22, 24, 30
Ley	984	12-05-2015	por medio de la cual se aprueba el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).	Todo el documento
Ley	1761	06-07-2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.(Rosa Elvira Cely)	2
Decreto	410	01-05-2018	Por el cual se adiciona el Título 4 a la Parte 4 del Libro 2 del Decreto número 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, Capítulo 1 sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, mediante la promoción de la acción afirmativa #AquíEntranTodos.	Todo el documento
Decreto	762	07-05-2018	Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.	Todo el documento
Ley	1952	28-01-2019	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.	37, 38, 52, 53
Decreto	1710	19-12-2020	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	Todo el documento
Ley	2209	23-05-2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.	1

## 5. Desarrollo

### 5.1. MARCO LEGAL

En el escenario global, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por los Estados miembros en el septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a ser alcanzados al 2030. En esta Agenda, se reconoce la centralidad de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo sostenible, a la vez que se afirma que cada país dispone de diferentes enfoques, visiones de futuro, modelos e instrumentos para alcanzarlos. (CEPAL, 2017)

	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

Particularmente el ODS Objetivo 5 establece: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, el cual consiste en lograr que las mujeres y las niñas deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades, y deben llevar una vida libre de violencia y discriminación. (ONU Mujeres, s.f.)

La Constitución Política de 1991 en su artículo 13 declara que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. De igual manera, reza que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Así mismo, en su artículo 43, dispuso que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, en este sentido, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, señala que, “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”(ONU, s.f.), todas las personas, incluidas las personas de la comunidad LGBTIQ+ o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas - OSIGD, tienen derecho a gozar de la protección de las normas internacionales de Derechos Humanos. Y, los Estados parte deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW, adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981, señala que, “la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

Por su parte, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer –Convención de Belem do Pará- adoptada por la Ley 248 de 1995 (29 de diciembre de 1995), se entiende como violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Así mismo, se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica.

Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, en el párrafo 139, señalan que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indican que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Por otra parte, los principios de Yogyakarta adoptados en el año 2007 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, relacionan aquellos principios legales para garantizar la aplicación de las leyes de Derechos Humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género y, establece los estándares básicos para que las Naciones Unidas y los Estados Parte avancen en la proyección de los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+. Además, da recomendaciones que reflejan la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos a la vida y experiencias de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

Es de resaltar que estos principios fueron desarrollados en respuesta a los patrones de abuso perpetrados contra millones de personas en todo el mundo debido a su orientación sexual o a su identidad de género real o percibida.

La OIT, en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y Trabajadoras en el Empleo de 1985, establece que “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos” (OIT, 2008).

De igual manera, en la Recomendación General No. 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se establece que se deben adoptar medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluido el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Así como medidas preventivas, incluidos programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del hombre y de la mujer. Y medidas de protección, incluidos refugios, servicios de asesoramiento, rehabilitación y apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia o que se encuentren en peligro de serlo.

Así mismo, en el Convenio sobre la violencia y el acoso No 190, la Organización Internacional del trabajo establece que todos los Estados Miembros deberán respetar, promover entre otras, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. Y define la expresión «violencia y acoso» como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género[1], y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa 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].

Dentro del marco normativo nacional rige la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario.

**Artículo 37. Derechos:**(...) “7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.” (...).

**Artículo 38. Deberes:** (...) “8. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del

	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

servicio.” (...).

**Artículo 38. Prohibiciones:** (...) “6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos.” (...).

(...) “32. Intimidar o coaccionar a una persona por cualquier razón que comporte alguna clase de discriminación.” (...).

#### Faltas Gravísimas

**Artículo 52. Faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.** (...) “2. Incurrir en graves infracciones a los derechos humanos o al derecho internacional humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia.” (...).

**Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales:** (...) “4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad género, religión, ideología política o filosófica.” (...).

Además, constituye un marco normativo aplicable las siguientes:

**Ley 80 de 1993:** Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación

**Ley 360 de 1997:** Establece en el artículo 15 los derechos de las víctimas de los delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana

**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 823 de 2003:** Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres

**Ley 906 de 2004:** En el artículo 11 se especifican los derechos de las víctimas de violencia

**Ley 984 de 2005:** Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

**Ley 1010 de 2006:** El artículo 2 No. 1, establece la violencia sexual como una modalidad del maltrato laboral. Y establece en el artículo 10.1. “que el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.”

**Ley 1257 de 2008:** Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, especifica los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y a través del artículo 29 incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (Ley 599 de 2000, artículo 210A).

**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 1482 de 2011:** Modifica el Código Penal incorporando los delitos 134A, de actos de racismo o discriminación, y 134B, de hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política u origen nacional, étnico o cultural.

**Ley 1542 de 2012:** Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal.

**Decreto 2734 de 2012:** Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia artículo 6º Establece los procedimientos para el otorgamiento de las medidas de atención en el sistema de salud a la víctima de violencia

**Ley 1719 de 2014:** Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual.

**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).

**Decreto 410 de 2018:** Adopta medidas tendientes a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, para promover espacios libres de discriminación.

**Decreto 762 de 2018:** Adopta la política pública que tiene por objeto la promoción y garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+ y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

**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

**Ley 2209 de 2022.** Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b></p>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

## 6. MARCO CONCEPTUAL

### 6.1. Jurisprudencia

A fin de entender los conceptos jurídicos relacionados con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el lugar de trabajo, a continuación, se presenta la jurisprudencia más relevante en el tema.

Para más información, se relaciona en los conceptos definidos en el punto 8 del presente documento.

En materia disciplinaria, las víctimas pueden intervenir en el proceso disciplinario, no como meros interesados sino como verdaderos sujetos procesales con un interés legítimo y directo en el resultado del proceso, cuando se trata de conductas violatorias de Derecho Internacional de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario.[3]

Adicionalmente, se incluyó dentro del acoso u hostigamiento sexual, en el ámbito laboral, un tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Situación que puede generar un problema de salud, seguridad y discriminación, entre otros, a la víctima; por cuanto le puede causar problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, y crear un ambiente hostil.[4]

Así mismo, se afirma que el acoso sexual en el ámbito del trabajo es una forma específica de violencia contra las mujeres. Y se considera como una práctica de la cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres, en la que "se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria", a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.

Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que disfraza ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción que se traducen en un verdadero acoso sexual en sus lugares de trabajo. A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral debido al sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos.[5]

El acoso sexual no solamente lo afrontan las mujeres cisgénero, es muy común para personas LGBTQ+ o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas - OSIGD enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso reduce el acceso al empleo, y en el ejercicio del empleo, las personas LGBTQ+ u OSIGD pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico; esto causado por la percepción de no conformidad con la heteronormatividad; y las ideas preconcebidas con relación al comportamiento y a la apariencia que debe tener una mujer y un hombre[6]. Razón por la cual, el temor de ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos a mantener en secreto su orientación.

Por lo que, el acoso sexual dentro del ámbito laboral puede estar inmerso dentro del acoso laboral, que se define como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador 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 de este".[7]

### 6.2. Enfoques diferenciales y principios

#### 6.2.1. 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"[8].
- 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"[9].
- Enfoque de discapacidad.** "El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con

	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

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].

- d. **Enfoque étnico con perspectiva antirracista:** 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 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"<sup>[11]</sup>.
- e. **Enfoque interseccional:** "Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas"<sup>[12]</sup>
- f. **Enfoque de curso de vida:** "Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior"<sup>[13]</sup>

### 6.2.2. Principios en el abordaje de casos de todo tipo de violencia y discriminación

Las intervenciones de este protocolo buscan garantizar que toda persona, vinculada con la ANLA, que se haya visto afectada por este tipo de conductas, sea tratada con el mismo respeto y sin ninguna distinción, por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria, para lo cual se aplicarán los siguientes principios:

- a. **Respeto a la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Se debe considerar que los actos de hostigamiento, violencia sexual y discriminación dañan la dignidad de la persona. Por esta razón se deben adoptar medidas de protección para la persona que presenta una denuncia ante la ANLA, priorizando la confidencialidad durante toda la actuación y previniendo la revictimización en todo momento, 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 consecutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.
- b. **Ambiente laboral seguro y saludable:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. Por esta razón, se deben adelantar acciones para proteger la dignidad, la libertad sexual de los funcionarios y colaboradores que hacen parte de la ANLA.
- c. **Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lengua de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.
- d. **Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- e. **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.
- f. **Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- g. **Confidencialidad:** Implica que, en todas las actuaciones relacionadas con el seguimiento de este protocolo, se adopten medidas para guardar de manera reservada los datos y hechos asociados a los casos sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas, así como generalidades o detalles de la situación constitutiva de acoso sexual.
- h. **Debida diligencia:** Como parte de este principio, se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como, de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los precedentes jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes Internacionales y nacionales se han manifestado en estas temáticas.
- i. **Atención libre de estereotipos de género:** Durante todas actuaciones de este protocolo se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón, se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como: ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra el agresor, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de barrera por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.
- j. **Debido proceso:** Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder en caso de que se adelanten acciones disciplinarias al interior de la entidad.
- k. **Protección de la persona afectada.** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el lugar de trabajo, se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de las acciones de protección para las víctimas de violencia sexual.
- l. **Equidad de género.** La promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo que genera discriminación por razones de sexo y género; brechas salariales y ocupacionales que desconoce los derechos de las mujeres,

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b></p>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

por lo que la presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal limita el ejercicio de estos derechos.

## 7. CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN

### 7.1. Tipos de violencia contra las mujeres y basadas en género

El presente documento es aplicable para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias contra las mujeres o basadas en género, reconocidas por la legislación colombiana o en tratados internacionales de derechos humanos

- a. **Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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"[14].

- b. **Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3-c, define el daño o sufrimiento sexual en la violencia 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.
- c. **Acoso sexual:** El artículo 201 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona" (Código Penal, artículo 210A).
- d. **Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3-b, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".
- e. **Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3-a, 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.
- f. **Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3-d, 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".
- g. **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".
- h. **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 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".
- i. **Outing:** La acción de hacer pública o develar la orientación sexual o identidad de género de otra persona, "sacarla del clóset" involuntariamente o sin su consentimiento. También, supone un tipo de chantaje en el que uno de los miembros de la pareja, a modo de controlar y continuar con su rol de dominación, amenaza a su pareja con descubrir su condición sexual, ya sea a familiares, amigos o en el entorno laboral[15].

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

### 7.2. Formas en que se manifiestan la violencia, el acoso y la discriminación basadas en género

Las conductas constitutivas de violencia basada en género, acoso y discriminación por razón del sexo o género en el lugar de trabajo responden a prácticas culturales heredadas, caracterizadas por la segregación a las mujeres a través de muestras "inocentes" de

	<b>PROTOCOLO</b>	Fecha	23-05-2024
	<b>PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Versión	1
		Código	PD-PT-01

galantería o coqueteo, las cuales deben ser de obligatoria aceptación para su destinataria[16], por lo cual se hace necesario que los servidores públicos desaprendan los comportamientos que tienden a normalizar este tipo de conductas.

Así mismo, se debe entender que, la identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada ciudadano se apropia de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes sino como ideas que interactúan constantemente las cuales son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario. Sumado a lo anterior, hay personas que sufren de violencia (física o psicológica) y discriminación debido a su orientación sexual o identidad de género por lo que, en muchos casos, la sola percepción de estas pone a las personas en situación de riesgo de vulneraciones que consisten, entre otras, en asesinatos, violaciones y agresiones físicas, torturas, detenciones arbitrarias, denegación de los derechos de reunión, expresión e información y discriminación en el empleo, la salud y la educación.

En esta línea argumentativa, es importante dar a conocer a los colaboradores de la ANLA, las conductas que pueden constituir violencia basada en género, acoso y discriminación por razón del sexo o género en el lugar de trabajo; para que aquellas personas que consideren ser víctimas de esta conducta puedan acceder a la orientación, atención y protección del Estado. Y sea clara para toda la familia ANLA, aquellos comportamientos que pueden constituir este tipo de conductas.

Para efectos de lo anterior, de acuerdo con lo establecido en los derechos, deberes, prohibiciones y faltas disciplinarias, contempladas en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, y con el fin de mantener el deber funcional en el ejercicio de la función pública, las conductas que pueden constituir violencia basada en género, acoso y discriminación por razón del sexo o género [17], sin que se pueda considerar una relación excluyente y limitadora, son:

#### **Acoso sexual**

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Formas diminutivas, humillantes u obscenas o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona, por ejemplo “mamita, mamacita, linda o lindo, mi amor”.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado, ni autorizado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterlo a algún comportamiento sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Llamadas para solicitar información personal, fuera del horario y espacio de trabajo para indagar, por ejemplo, por un comportamiento privado.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, videos, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base en el interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

#### **Acoso por razón del sexo y/o del género**

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género. Y también el comportamiento opuesto: cuando abiertamente se admite lo buena trabajadora que “resultó” la persona “a pesar” de su género.
- Uso de formas humillantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo u orientación sexual.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Insistir en llamar a las personas por pronombres distintos a su pronombre de preferencia.
- Impartir órdenes hirientes, ofensivas o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar o variar cargas, tareas o trabajos en función de su sexo u orientación sexual, como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....) a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad.

	<b>PROTOCOLO</b>	Fecha	23-05-2024
	<b>PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Versión	1
		Código	PD-PT-01

- Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona basado en prejuicios sexistas.
- Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Exigir libreta militar en procesos de contratación. Debe aplicarse siempre la Directiva 005 de 2021 para que no se exija, ya que constituye una barrera de género, especialmente para las personas transgénero.
- Constreñimiento o burla en el uso libre de los baños cuando no son de género neutro.
- Recarga del trabajo operativo no visible en las mujeres y en las personas con identidades de género diversas (llenar asistencias, traer café, finalizar informes, hacer llamadas, etc.).
- Acusar a las mujeres de estar “en sus días”.
- Acusar a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas de “históricas” o “locas” cuando expresan sus desacuerdos.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las funciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- Tratar y referirse a las personas basados en los imaginarios utilizados históricamente por la sociedad para discriminar a las personas basados en su sexo o identidad de género.

Así mismo, el artículo 18 de la Ley 1719 de 2014 señala que, el consentimiento de la víctima no puede inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta de la víctima, cuando este no sea voluntario y libre y; tampoco podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima de violencia sexual.

Es importante tener en cuenta que, este tipo de violencia en el ámbito laboral es causal de falta disciplinaria, según lo establecido por la Ley 1010 del 2006 y puede estar implícito dentro de una conducta de acoso laboral. Ejemplo:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Discriminación laboral:** (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), 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.

### 7.3. Consecuencias de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación

Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de conductas que constituyen todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales[18].

- Todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación afectan negativamente tanto al funcionario como a la Entidad, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo y disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.
- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad en la víctima e insuficientes sanciones o impunidad del agresor.
- Las consecuencias también pueden incidir sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de los procesos, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

### 7.4. Mitos asociados a los casos relacionados con todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación

Suele ocurrir que ante la comisión de conductas de violencia sexual se tiende a justificar lo acontecido o a culpabilizar a las víctimas de lo que les sucedió. Estas creencias suelen estar arraigadas en mitos, imaginarios o estereotipos de género. Estos mitos[19] sesgan la mirada sobre un caso de acoso y/o discriminación por razón del sexo o género e impiden tomar medidas para proteger a la víctima y para adelantar su investigación. Algunos de los mitos sobre el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo o género en el lugar de trabajo son los siguientes:

- **Las personas provocan el acoso sexual por su forma de vestir o su manera de comportarse.** Esto no es cierto. La

	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

única persona responsable de la conducta es quien la comete. En el conocimiento de un caso de acoso sexual es fundamental creer en la víctima sin juzgarla o culpabilizarla por lo ocurrido.

- **A las mujeres les gusta escuchar comentarios sobre su cuerpo y sobre su apariencia porque lo consideran halagos o cumplidos.** Los comentarios de índole sexual, así se expresen en un ambiente de broma, no son halagos, ni cumplidos. Son agresiones que molestan e irrespetan a las personas que los reciben.
- **La persona que acosa sexualmente y especialmente los hombres, lo hacen porque no pueden tener control sobre su sexualidad, es una cuestión de instintos.** Se tiene la falsa creencia de que lo masculino debe imponerse, que el hombre debe mostrar su fuerza y su virilidad y que esto hace parte de un comportamiento instintivo o natural.
- **La mayoría de las personas que deciden denunciar cualquier acción de acoso sexual en el lugar de trabajo lo hacen por represalia.** Se piensa que las personas que denuncian los hechos lo pueden hacer motivadas por el resentimiento o la venganza, o que se trata de una "estrategia" para afectar la vida laboral o familiar de la otra persona. Por el contrario, la denuncia o puesta en conocimiento de un hecho de acoso sexual, siempre supone un proceso complejo y difícil.

En entornos laborales las personas afectadas sienten temor por las represalias o incluso, por la pérdida de su trabajo; por esta razón, es imprescindible partir de creer en su relato y garantizar que la atención brindada sea segura y confidente.

- **El acoso sexual en el lugar de trabajo cesará si la víctima lo decide y si realmente lo desea.** Hay que recordar que las manifestaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo conllevan una relación desigual de poder, determinada muchas veces por la jerarquía de cargos entre las personas (jefe - servidor público), o por un poder dominante (supervisor - contratistas). Por lo tanto, hay circunstancias como el miedo, las intimidaciones y humillaciones que influyen en que la víctima actúe de manera pasiva o callada por temor a las consecuencias.
- **Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto, las miradas, gestos o comentarios no constituyen violación a los derechos.** Esto no es cierto, toda conducta de naturaleza sexual no consentida o rechazada es una forma de acoso sexual.
- **El acoso sexual sólo puede ser ejercido por hombres sobre mujeres. Esta es una falsa creencia.** Los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual y las mujeres también pueden ser perpetradoras de estas conductas. Cualquier género puede ser agresor y cualquier género puede ser víctima.
- **Privar a las personas LGBTIQ+ de sus derechos humanos se puede justificar por motivos de religión, cultura o tradición:** La discriminación por razón de la orientación sexual o la identidad de género nunca puede justificarse, por ningún motivo. Los derechos humanos son universales. Todos los seres humanos tienen los mismos derechos, sin importar quienes sean o dónde vivan. La historia, la cultura y la religión son muy importantes, para todos los Estados, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, no obstante, tienen la obligación legal de promover y proteger los derechos humanos de todos sus ciudadanos. Esto incluye los derechos de todas las personas LGBTIQ+.
- **Las personas LGBTIQ+ "no son normales", son una creación de la época moderna. Su identidad es una "tendencia":** La orientación sexual y la identidad de género no son "tendencias actuales". Casi todos los países tienen una historia documentada de personas cuyas identidades y comportamientos se parecen mucho a lo que hoy llamamos heterosexualidad, bisexualidad, homosexualidad e identidad transgénero.
- **Las personas LGBTIQ+ o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas tienen 'enfermedades' que se pueden curar:** Hace más de 20 años la Organización Mundial de la Salud aclaró explícitamente que la homosexualidad no es un trastorno ni una enfermedad y ha enfatizado que la homosexualidad es una variante natural y no patológica de la sexualidad humana.

En 2018, la misma organización internacional dejó de considerar a la transexualidad como un trastorno. Con ambas decisiones, las personas de la comunidad LGBTIQ+ o con orientaciones sexuales e identidades de género diversas dejaron de ser consideradas por la comunidad científica como enfermedades. A pesar de estas decisiones, persiste la idea de que se trata de padecimientos que pueden tratarse y curarse.

- **Podemos cambiar la orientación sexual y la identidad de género de una persona:** La Organización Mundial de la Salud ha dejado en claro que la orientación sexual no se puede cambiar. Los intentos por cambiar de manera forzada la orientación sexual "son dañinas, contrarias a la ética, carecen de fundamento científico, son ineficaces y podrían constituir una forma de tortura"[20].
- **Las personas gais, lesbianas, bisexuales y transgénero son "peligrosas para los niños":** No. No hay vinculación alguna entre ser gay, lesbiana, bisexual o transgénero y el abuso de menores. Hay pruebas que muestran que las personas LGBTIQ+ en todo el mundo, al igual que las personas heterosexuales y cisgénero, son buenos padres, docentes y modelos para los jóvenes.

Retratar a las personas lesbianas, gais, bisexuales o transgénero como pedófilos o peligrosos para los niños es falso y ofensivo. Es una manera de distraernos de la necesidad de tomar medidas serias y apropiadas para proteger a todos los niños, lo que incluye aceptar su orientación sexual e identidad de género. Todas las formas de abuso sexual, incluso contra los niños, deben prevenirse y castigarse dondequiera que ocurran y quienesquiera que sean sus autores.

- **Si una persona no se opone al acoso, es porque lo está consintiendo.** Es falso, de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior, el consentimiento no puede inferirse. Al respecto se recuerda, que además de lo precitado en el artículo 18 de la Ley 1719, la Corte Penal Internacional estableció en los Principios de prueba en casos de violencia sexual que:

"a) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre;

b) El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando ésta sea incapaz de dar un

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b></p>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

consentimiento libre;

c) El consentimiento no podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la presunta violencia sexual;

d) La credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de la víctima o de un testigo."

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que, abordar un caso de acoso sexual anteponiendo estas falsas creencias, afecta la intervención, puede generar procesos de revictimización, que menoscaban la dignidad de la persona afectada, fomentan la "normalización" de este tipo de conductas y pueden propiciar nuevos escenarios de violencia.

## 7.5 Actos de discriminación

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

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

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"

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

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

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

## 8. VÍCTIMAS

### 8.1. Derechos de las víctimas de casos relacionados con todas las formas de violencia contra las mujeres y basada en género, racismo o discriminación

Para efectos de este protocolo, se considerará como víctima, a toda persona que haya sufrido de cualquier manifestación de todas las formas de violencia 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 lugar de trabajo de la ANLA, a quien se debe garantizar su bienestar físico, psicológico, así como su intimidad.

De acuerdo con lo establecido en la Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual de la Procuraduría General de la Nación, y de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008 los derechos de las víctimas son:

- 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 se crea en su relato bajo el principio de la buena fe, se comprenda su reacción y atendiendo de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género, es decir, que no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido;
- Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad;
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales;
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos;
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación;
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante;
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;

<p><b>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</b></p>	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida, con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- 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 que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia;
- El derecho a ser reconocida como víctima y en tal virtud, sujeto procesal dentro del proceso disciplinario;
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.
- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de 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. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la 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. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- 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 basada 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.

## 8.2. Derecho del sujeto activo o presunto agresor

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

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo de primera o única instancia.
- f. Rendir descargos.
- g. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
- h. Obtener copias de la actuación.
- i. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo de primera o única instancia.
- j. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

## 9. RUTA DE ATENCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADA EN GÉNERO, RACISMO O DISCRIMINACIÓN

Mediante el presente apartado, se darán a conocer las indicaciones para la recepción y tratamiento de una queja por todas las formas de violencia contra las mujeres y basada en género, racismo o discriminación al interior de la Entidad.

Es importante aclarar que, la presente ruta de atención busca definir las acciones legales, medidas preventivas y de protección a las víctimas de protección a las víctimas de este tipo de conductas dentro de la ANLA.

### 9.1. Acciones legales

Toda persona que considere haber sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basada en género, o de un acto de racismo o discriminación al interior de la Entidad o fuera de ella en ejercicio de las funciones u obligaciones, podrá denunciar dicha conducta. Entre tanto, todos los servidores o colaboradores que tengan conocimiento de hechos constitutivos de violencia contra las mujeres y basada en género, racismo o discriminación, están en el deber de ponerlos en conocimiento, lo anterior en virtud de lo contemplado en la Ley Disciplinaria la cual señala el deber de todo servidor público de “Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley” [21] ante las instancias competentes. Y si aplica, deben aportar todas las pruebas que tengan en su poder.

<p><b>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</b></p>	<b>PROTOCOLO          PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

### 9.1.1. Canales de recepción de la queja en la ANLA:

- **Presencial:** Acudiendo directamente a la Oficina de Control Disciplinario Interno - OCDI, ubicada en la carrera 13 A No. 34 - 72 Piso 8º del Edificio 1335.
- **Telefónico:** Llamando a la Línea No. 018000129215.
- **Página Web de ANLA:** Diligenciando y enviando el formulario para quejas disciplinarias y denuncias por actos de corrupción.
- **Email:** Enviando un correo electrónico al buzón controldisciplinario@anla.gov.co

Se recuerda que esta queja igualmente se puede presentar de forma anónima.

Estos canales de atención son directos con la OCDI, por lo tanto, los datos presentados en la queja no serán divulgados, para proteger la identidad de las personas involucradas dentro la misma. Igualmente, en cumplimiento al artículo 115 de la Ley 1952 de 2019, todas las actuaciones serán reservadas hasta cuando se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

En el evento de que se utilicen otros canales de ANLA, será responsabilidad del servidor público o colaborador de la ANLA guardar la debida reserva y deberá dirigirla en el medio allegado (físico y/o digital) inmediatamente a la OCDI, para que se inicie la actuación disciplinaria correspondiente.

En caso de que el servidor público o contratista de la ANLA de violencia basada 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, cuando se encuentre en comisión de servicios o representando a la entidad, informe oficialmente la situación a la organización/entidad a la que pertenezca la persona que presuntamente haya cometido la falta, así como a la OCDI de la ANLA.

### 9.1.2. Recepción de la queja:

Los abogados de la Oficina de Control Disciplinario Interno de la ANLA deberán recibir la queja, asegurando un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori, sobre la forma en que ocurrieron los hechos.

De la misma manera, contactarán a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, dándole a conocer este protocolo e informándole sobre la confidencialidad a la que está sometido el caso.

Dentro del abordaje, se informará a las víctimas de acoso sexual y/o discriminación las acciones legales, a saber:

### 9.1.3. Acciones disponibles ante una denuncia por acoso sexual

#### a. Acción penal:

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004.

El acoso sexual y la violencia laboral son delitos sancionados por la ley penal, como víctimas de violencia sexual.

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad o en el ejercicio de sus funciones, podrá tomar la acción penal, acudiendo directamente a la Fiscalía General de la Nación, o ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- 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
- Línea Púrpura Distrital (Bogotá) 018000112137 o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.

Vale la pena aclarar que, la Oficina de Control Disciplinario Interno y demás servidores públicos tienen el deber de denunciar a las Autoridades competentes los delitos de los cuales tiene conocimiento, como es el caso del delito de acoso sexual y/o discriminación.

#### b. Acción administrativa (disciplinaria):

La acción Administrativa se adelanta a través de un proceso disciplinario, que tiene como finalidad investigar y determinar la responsabilidad del sujeto disciplinable e imponer la sanción correspondiente, a quien incurra en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código General Disciplinario y en las normas que lo complementen. Esta conducta conlleva el incumplimiento de deberes, exralimitaciones en el ejercicio de derechos y funciones, incursión en prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades, y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria, la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Procuraduría General de la Nación (cuando aplique) propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad relacionado con la violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión,

	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación.

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

La acción disciplinaria es independiente y autónoma, por tanto, las conductas relacionadas con violencia contra las mujeres y basada 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 pueden ser sancionadas tanto en lo penal y/o civil, como en lo disciplinario, tratándose de investigaciones y procedimientos distintos. El resultado de un proceso penal o civil no puede condicionar los resultados de una investigación disciplinaria.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno no sea la competente para investigar los hechos puestos en conocimiento, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante de la Oficina de Control Interno, la Oficina de Control Disciplinario Interno, remitirá inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente.

Es importante resaltar que el acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable[22], por lo tanto, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia sobre este asunto. Así mismo, 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.

Para realizar la investigación disciplinaria se debe tener en cuenta lo siguiente:

La Corte Constitucional en Sentencia T- 590 de 2017, señala algunos de los puntos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dispuesto para las investigaciones que versen sobre casos de violencia sexual. En términos generales, la Corte indica que la investigación:

- Debe ser oportuna, para evitar que el tiempo atente contra la averiguación de la verdad y para adoptar medidas de protección eficaces.
- Debe ser exhaustiva, practicando las pruebas necesarias y valorándolas integralmente y analizando el contexto de los hechos para determinar si se trata de un patrón generalizado de conducta.
- Debe ser imparcial, para lo cual fiscales y jueces deben actuar objetivamente, es decir, libres de prejuicios o tendencias y evitando razonamientos teñidos de estereotipos.
- Debe respetar en forma adecuada los derechos de las personas afectadas, para prevenir una revictimización.

### 1. Calidad[23] de los sujetos disciplinables en las conductas de acoso sexual:

El agresor o contra quien se presenta la queja, debe ostentar alguna de las siguientes calidades:

- Servidor público
- Exservidor público, cuando la conducta se haya realizado en el ejercicio de sus funciones en la ANLA.
- Particular que ejerza funciones públicas de manera permanente o transitoria.
- Particular que administre recursos públicos.
- Particular que cumpla labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales.
- Auxiliares de la justicia.
- Indígenas que ejerzan funciones públicas o administren recursos del Estado.

Conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa. Esos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias y cuando estas se hayan iniciado, no de manera simultánea a cuando la víctima se encuentre en la búsqueda de orientación o información sobre sus derechos.

### 2. Calidad de las víctimas para determinar la competencia en las conductas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basada en género, racismo o discriminación:

La Oficina de Control Disciplinario Interno, es competente para conocer de los casos que constituyen todas las formas de violencia contra las mujeres y basada en género, racismo o discriminación, únicamente cuando la víctima es un particular o contratista asociado a la ANLA.

En el evento de que la víctima sea un servidor público, será de conocimiento de la Procuraduría General de la Nación[24].

### 3. Procedimiento disciplinario

**Etapas de instrucción:** La Oficina de Control Disciplinario Interno, adelantará la indagación previa o la investigación disciplinaria cuando la circunstancias lo ameriten, de cuya evaluación puede proceder a su vez, un auto de formulación de cargos o el archivo de las diligencias.

Durante la investigación disciplinaria, en caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con

	<b>PROTOCOLO          PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS          LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA          AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, tomará medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando 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; y (vii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas: "debido a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos, en casos como el presente opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de "carga dinámica de la prueba", conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionada, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta insuficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta"[25].

**Etapas de juzgamiento:** Se inicia con el auto de cargos debidamente ejecutoriado, puede tener dos escenarios procedimentales, el ordinario que implica el juicio disciplinario, la etapa de procedencia, la fase probatoria, los alegatos de conclusión, y el fallo disciplinario. Y el verbal, que puede tener origen en la evaluación de la indagación previa, y se caracteriza por ser considerablemente más corto en cuanto a duración, tener etapas más reducidas y se desarrollan en audiencias que siguen las reglas generales de competencia para estos procesos.

El procedimiento verbal, está reglado por la normativa disciplinaria y reservado para los casos de flagrancia, cuando se encuentre objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado, el cual se puede iniciar al momento de valorar sobre la investigación y estén dados los requisitos para dictar el pliego de cargos, se emite el fallo de primera instancia, susceptible a recurso de apelación.

En el evento de demostrar que se configuró la violencia basada 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 denunciado, constituye una falta disciplinaria gravísima con sanción de destitución e inhabilidad de 8 a 20 años.

### c. Acción constitucional:

La acción constitucional está contemplada dentro de la Constitución Política de 1991; la cual establece que, Colombia está fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, así como, que las autoridades deben proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades.

Que Colombia reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona. Que todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley y recibirán la misma protección y oportunidades sin ninguna discriminación. Que todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos.

En este sentido, todos los ciudadanos pueden reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados.

### 9.2. Medidas de protección

Con el fin de asegurar la protección de las víctimas 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, las, las siguientes medidas presentadas a continuación 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 estas víctimas. Y de ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

En este sentido, las acciones ejecutadas para la protección de las víctimas deben propender por:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b></p>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;
- h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

### 9.2.1. Atención en salud:

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 si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

Sobre la atención en salud a través del Protocolo de Atención en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, la Corte Constitucional señaló en la Sentencia C-754 de 2015 que, esta resulta obligatorio para todas las IPS del país, pues no solo busca garantizar reparación para la víctima sino garantizar la atención en salud conforme el alcance de este derecho fundamental.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana, desde el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, asesorará a la víctima de estas conductas, dará los medios en los que podrá acceder a una atención en salud y así mismo, será remitida con la ARL para que sea atendida por parte de un psicólogo clínico, el cual, realizará un acompañamiento de su salud mental.

### 9.2.2. Atención administrativa:

La Oficina de Control Disciplinario Interno dará aviso al Grupo de Gestión Humana del inicio de la investigación por presunta violencia contra las mujeres y basada 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. A través de un sobre cerrado, se envía copia de la queja con el fin de que solamente el Coordinador de la dependencia y/o a quienes delegue conozcan del asunto, en función del principio de confidencialidad.

En el evento de que un contratista sea víctima de este tipo de conductas se dará aviso al Grupo de Gestión Contractual y al supervisor del contratista o al superior jerárquico del supervisor, en caso de que el supervisor sea el presunto agresor.

En caso de que un contratista sea el presunto agresor, se dará aviso al Grupo de Gestión Contractual, al supervisor del contratista y a las entidades que investigan disciplinariamente la profesión.

Por parte del Grupo de Gestión Contractual se ejecutarán medidas administrativas como evitar la interacción del presunto agresor y la víctima, y cambiar al supervisor si fuere el caso.

El Grupo de Gestión Humana, deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la entidad garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

En caso de que el agresor sea un usuario externo a la entidad, se informará al superior inmediato o supervisor del contrato de la víctima, para que desde la dependencia se generen estrategias que limiten o interrumpan el contacto entre la víctima y la persona que presuntamente cometió la falta.

Además, los superiores jerárquicos y supervisores deben evitar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 del Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave conforme a los criterios establecidos en el artículo 47 de la misma ley.

Para ello, las dependencias competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de horarios, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el desarrollo del procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada.

En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un funcionario de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del superior inmediato para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima. Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

### 9.2.3. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima:

	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de violencia contra las mujeres y basada 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, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se direcciona a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación. También se deben adoptar medidas de protección (atención administrativa) conducentes a garantizar que el trámite de queja siga su curso.

#### 9.2.4. Seguimiento:

Las acciones de seguimiento estarán a cargo del Grupo de Gestión Humana, que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados (personas con formación en derecho, psicología y trabajo social con experiencia específica en casos de acoso y discriminación, y en violencias basadas en género) para brindar asesoría y acompañamiento a la víctima, verificando de manera periódica que ésta haya logrado obtener la atención debida en salud y protección que adelante la entidad, así como los movimientos administrativos que se requieran para separarla del presunto agresor.

En cuanto al proceso disciplinario corresponde a la Oficina de Control Disciplinario Interno reconocer la víctima como tal, y en tal virtud, tiene derecho al acceso directo de la actuación disciplinaria, convirtiéndose en sujeto procesal.

#### 9.3. Medidas de prevención

La Oficina de Control Disciplinario Interno tiene a su cargo la labor preventiva[26] con los colaboradores de la ANLA, buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, así como prevenir y erradicar conductas relacionadas con la violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación al interior de la Entidad.

Así las cosas, el objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a los colaboradores de la ANLA de la necesidad de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe un protocolo de cero tolerancia institucional frente a este tipo de conductas.

De esta manera, se adelantarán, entre otras, las siguientes medidas:

- **Difusión:** El contenido del presente protocolo, así como del alcance y gravedad de las conductas de violencia contra las mujeres y basada 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, o las formas en que este puede presentarse, deben ser divulgados de manera permanente a través de los canales de comunicación de la entidad. Para esto, deben diseñarse piezas y contenidos que informen adecuadamente de la existencia del protocolo y de los medios para interponer las quejas por estas conductas y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.

Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

- **Sistema de información:** Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

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

- **Sensibilización y capacitación:** De manera periódica se deben generar espacios de capacitación y/o sensibilizaciones alineados en el Plan Institucional de Capacitación sobre conductas y roles sexistas, estereotipos de género, derechos de las mujeres y las identidades de género diversas, consecuencias de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación, y sobre los procedimientos de actuación de la presente ruta, lideradas por especialistas en el tema y por organizaciones con trayectoria que abanderan los derechos de las mujeres y las identidades de género diversas.

Así mismo, sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad

Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación también deben ser formadas y capacitadas sobre el abordaje, especialmente desde un enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, para el reconocimiento y direccionamiento de estos casos.

- **Seguimiento y control:** El seguimiento y control de hechos o circunstancias que puedan configurar casos de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación debe ser permanente y adelantado por parte del Grupo de Gestión

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<p align="center"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b></p>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

Humana (Seguridad y Salud en el Trabajo). Para esto, es importante adelantar acciones que permitan alertar sobre la comisión de conductas que se pudieran considerar hostiles, identificando situaciones como: la existencia de bromas, comentarios o chistes con clara intencionalidad sexual, las críticas acentuadas al comportamiento en el trabajo de determinadas personas o la negativa a trabajar con dichas personas o la pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales por parte de algún/a funcionario/a. Para esto, es importante participar en los espacios de difusión y capacitación de los que pueda disponer la entidad.

- **Cláusula de cumplimiento del Protocolo en los Contratos de Prestación de Servicios:** Se deberá incluir dentro del clausulado de los contratos de prestación de servicios el cumplimiento de las disposiciones del presente protocolo, de acuerdo con lo establecido en la Directiva Presidencial No 001 del 8 de marzo de 2023.
- **Generar un manual de primeros auxilios para posibles víctimas:** Se recomienda un manual de primeros auxilios psicológicos y de acciones inmediatas, desarrollado por una persona experta en la materia, para que una posible víctima pueda tener a la mano mecanismos de respuesta que le permitan reconocer y transitar ese momento que de otra manera podría ser incómodo, pero no tener clara la razón hasta mucho tiempo después, o en caso de una falta grave o gravísima, resultar en un shock.
- **Conformación de equipo interdependencia para la implementación del protocolo:** Se delegará una persona de cada dependencia de la entidad para que apoye la implementación de las actividades de sensibilización en materia de prevención de violencia contra las mujeres y basada 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, así como la promoción del presente protocolo.

#### 9.4. Esquema

El siguiente esquema pretende resumir las medidas a adoptar con el fin de minimizar y erradicar las conductas 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 que se presenten en la ANLA.

Tabla 1. Resumen de las acciones del protocolo



2.

[1] Art 1, inciso a) de la Convención 190 de la OIT

[2] Art 1, inciso b) de la Convención 190 de la OIT

[3] Sentencia T-265-16, Corte Constitucional.

[4] Sentencias de Tutela T-265-16 y T 140- 21, Corte Constitucional.

[5] Sentencia SL648-2018, Corte Suprema de Justicia

[6] La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidades de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT (2015) - Organización Internacional del Trabajo

[7] Sentencia T-293-2017, Corte Constitucional

<p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<p style="text-align: center;"><b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b></p>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

[8] Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera

[9] 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"

[10] Definición del DANE, ver: El enfoque de discapacidad parte.

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

[12] Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020

[13] Artículo 4.5 del Decreto 1710 de 2020

[14] El convenio no ha sido ratificado por Colombia.

[15] Definición en <https://www.lgbtqihealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/03/National-LGBT-Health-Education-Center-Glossary.SPANISH-2018.pdf> y <https://www.colegas.lgbt/violencia-intragenero/#:~:text=El%20E2%80%9Couting%20supone%20un%20tipo,0%20en%20el%20entorno%20laboral.>

[16] Sentencia SL684-2018, Corte Suprema de Justicia.

[17] Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS. - Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual de la Procuraduría General de la Nación

[18] Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual (2010). Instituto Nacional de las Mujeres. México

[19] Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual de la Procuraduría General de la Nación

[20] Comunicado Conjunto No. 49/15 en el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y Transfobia emitido por la CIDH, el Comité de los Derechos del Niño de la ONU, un grupo de expertos y expertas de las Naciones Unidas, la Relatora Especial de Derechos de Defensores y Defensoras de la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y el Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa. "Ante discriminación y vulneración de sus derechos, jóvenes LGBT e intersex necesitan reconocimiento y protección". 17 de mayo de 2015

[21] Artículo 38 No. 25 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

[22] Resolución 1774 de 2016, Fiscalía General de la Nación "(...) los delitos de violencia sexual no son querellables por lo que en su judicialización no procede la conciliación, ni la posibilidad del desistimiento o retractación del ejecutor. (...)".

[23] Vinculación con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales

[24] Artículo 12 de la Ley 1010 de 2006

[25] 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.

[26] Sentencia C-673 28-10-2015. MP: Luis Ernesto Vargas Silva. Demandante: Adriana Ximena Carreño Donado. VI. Fundamentos de la decisión No 40.

## 6. Referencias bibliográficas

- **ONU**, Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- **OIT**, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71.ª reunión (1984)
- **ONU**, Report of the world conference to review and appraise the achievements of the United Nations decade for women: Equity, Development and Peace (1986)
- **Comité de la CEDAW**, Recomendación General N° 19. Del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU (1992)
- **Centro de Documentación del Instituto Nacional de las Mujeres - CEDOC**, Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual (2010)
- **BIDEGAIN, N**, La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género». Asuntos de género (2017)
- **Procuraduría General de la Nación y Fondo de Población de las Naciones Unidas**, Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual (2019)
- **ONU Mujeres**, ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (2022)
- **Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS**, Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo (2023)

	<b>PROTOCOLO          PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS          LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA          AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

- **Fiscalía General de la Nación** ,Protocolo de Investigación de Violencia Sexual (2023)

 <p><b>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</b></p>	<b>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA 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 LUGAR DE TRABAJO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA</b>	Fecha	23-05-2024
		Versión	1
		Código	PD-PT-01

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre	Nombre	Nombre
María Paula Zamora Acosta	Sandra patricia Gomez Orjuela	Nidian Constanza Barreto Caballero
Cargo	Cargo	Cargo
Contratista		Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno
Fecha	Fecha	Fecha
23-05-2024	23-05-2024	23-05-2024