

**Protocolo para la Prevención, Atención y
Protección de Todas las Formas de Violencia y/o
Discriminación**





Prólogo:

Este documento nace con apoyo de todos los integrantes de Life of Pachamama, hoy esta política protege a todas las personas dentro del microcosmos de la organización, incluyendo el Voluntariado. Desde el comienzo, esto ha supuesto repensar ideas, enfoques, y cuestionar prácticas arraigadas dentro de la sociedad Colombiana.

Pachamama con este documento se establece en contra de cualquier caso de violencia, con especial énfasis en violencias basadas en género y aquellas motivadas por discriminación de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosofía, sexo, orientación sexual o discapacidad.

En el corazón de nuestra misión está el compromiso con la igualdad, la justicia y el respeto hacia todas las personas, sin importar su origen, identidad o circunstancias. Esta política refleja nuestro firme propósito de crear un ambiente seguro, inclusivo y empoderador para cada individuo que forme parte de nuestra comunidad.

A través del diálogo, la educación y la acción colectiva, nos esforzamos por construir un mundo donde reine la equidad y la dignidad para todos. Este documento no solo es una declaración de principios, sino también un compromiso activo con el cambio y la transformación social.

Objetivos:

- I. Promover un ambiente de respeto de los derechos y espacios libres de violencias dentro de la organización, así como en eventos y actividades relacionadas con la naturaleza de la misma.
- II. Establecer la ruta de atención integral frente a todos los hechos de violencia por razón de género y discriminación, así como planear e implementar estrategias de prevención frente a las mismas.
- III. Fortalecer la capacidad de la organización y planificar acciones para la atención frente a hechos de violencia basada en género y discriminación que se puedan presentar.

Principios:

La aplicación del presente protocolo se regirá bajo los siguientes principios:

- **Accesibilidad:** La ruta de atención, prevención y protección es pública y debe ser socializada en espacios físicos y virtuales con todos los miembros de la organización.
- **Buena fe :** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe. La **Ley 1712 de 2014** define el Principio de buena fe en el siguiente contexto “*En virtud del cual todo sujeto obligado, al cumplir con las obligaciones derivadas del derecho de acceso a la información pública, lo hará con motivación honesta, leal y desprovista de cualquier intención dolosa o culposa*”
- **Confidencialidad:** La información y acciones presentadas en conformidad con el protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales en concordancia con la **Ley 1851 de 2012, la Ley 1712 de 2014 y demás disposiciones legales que resulten aplicables.**
- **Debida diligencia:** La activación de la ruta de atención establecida en el presente protocolo se activará de manera celeridad y efectiva desde el momento del reporte inicial hasta el cierre de la ruta.
- **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.
- **Atención integral:** La aplicación del protocolo y las acciones que en él se mencionan se basan en una comprensión multidimensional del sujeto, lo cual implica una atención psicológica, física, social y legal. La atención en salud no reemplaza los derechos derivados de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Enfoque diferencial:** La igualdad efectiva requiere el reconocimiento de las particularidades propias de cada individuo desde una aproximación interseccional que tenga en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras lo cual permita visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar principios de igualdad, diversidad y equidad.
- **No revictimización:** El comité encargado de la implementación de protocolo deberá prevenir, en todo momento, la revictimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del

ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

Alcance:

El protocolo aplica a los sujetos de la entidad, en el ejercicio de sus funciones, actividades contractuales y labores, que realicen en:

- Todas las sedes o lugares de trabajo de Life of Pachamama, 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
- En los espacios virtuales de trabajo de acuerdo con las tecnologías de la información y las comunicaciones, espacios de interacción digital dispuestos por la entidad para el desarrollo de las funciones, obligaciones contractuales, labores, o de voluntariado.

Así mismo, se activará la ruta de atención cuando se presenten conductas de violencia basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación en espacios de la organización en los cuales se participen o se actúe en representación de la misma. Este protocolo no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano.

Reconocimiento de tipos adicionales de violencias:

- **Violencia digital:** Desde el Ministerio de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (**MinTIC**) definen la Violencia digital como el acto de utilizar medios como correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, videojuegos, y en general, los espacios en los que se puedan publicar contenidos, como foros, blogs, páginas web, etc., para hostigar, violentar, amenazar, insultar, irrespetar la privacidad, suplantar la identidad y difundir información falsa para socavar el buen nombre, entre otras acciones.
- **Violencia psicológica:** La **Ley 1257 de 2008**, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.

Instancias de violencias de género:

Aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en la legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos. La violencia o acoso en razón de género, según el **artículo 1 del Convenio 190 de la OIT**, “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”.

En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, se tipifica como delito en la **Ley 599 de 2000- Código Penal**.¹

La OIT indica que los actos considerados como acoso sexual pueden incluir conductas físicas, verbales y no verbales.:

- Acoso Sexual Físico: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Acoso Sexual Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, chistes de carácter sexual.
- Acoso Sexual No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Se indica que, las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género (**MinSalud, 2016**). Según el **artículo 1 de la Convención de Belém do Pará** se concibe como “cualquier acción o conducta, basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona, tanto en el ámbito público como en el privado”. Es así como se entiende que estas violencias incluyen violencia física, sexual y psicológica, teniendo como consecuencias no solo secuelas física, sino psicológicas, sociales que impactan en la vida personal, social, laboral y en todos los ámbitos de la sociedad.

Se conocen diferentes tipos de violencia entre los cuales, se enuncian más, no se limitan a: la violencia física², verbal³, sexual⁴.

¹ En concreto el **artículo 210** tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona que “en beneficio suyo ode 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**). De acuerdo con el **artículo 212A de Código Penal**, la violencia es entendida como: “el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.”

² La **Ley 1257 de 2008**, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.

³ El abuso verbal puede abarcar menosprecio, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio.

⁴ La **Ley 1257 de 2008**, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la **ley 1257**, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del **Código Penal (Ley 599 de 2000)**, pero no se limita solo a estos.

Actos de discriminación:

El presente protocolo entiende la discriminación como la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (**artículo 3 Ley 1752 de 2015**). En ese sentido, tales actos —conscientes o inconscientes— buscan 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 (**Corte Constitucional, 1994**).

Con base en estas definiciones, dentro de Life of Pachamama se determina que:

- (i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio.

- 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.

Se reconocen diferentes tipos de discriminación entre los cuales, se enuncian más, no se limitan a: Discriminación directa⁵, indirecta,⁶ por origen nacional⁷, individual⁸, colectiva⁹, racial,¹⁰ por identidad de género y orientación sexual¹¹.

Dentro de las violencias por discriminación se tipifica la violencia racial y la violencia por prejuicio.

- **Violencia Racial:** está asociada a los actos de agresión hacia una persona o grupo al que se considera inferior o minoritario debido a su raza
- **Violencia por Prejuicio:** es definida como actos que generen exclusión a una persona, bien sea de tipo, físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros).

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia.

⁵ Cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones personales, entre otras (**Corte Constitucional, T-030/17**).

⁶ Cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos (**Corte Constitucional, T-030/17**).

⁷ En Colombia, actos que impiden el ejercicio de derechos por origen nacional o racial están penalizados. **Ley 1482 de 2011**

⁸ Este tipo de discriminación es aquella que realiza un individuo a otro. Es decir, es cuando una persona trata de manera distinta y negativa a otra persona, sin que exista una razón contextual diferenciada.

⁹ Presenta un trato de inferioridad hacia un grupo de personas o colectivo de estas.

¹⁰ Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico,

¹¹ Toda actuación que someta a una persona a un entorno laboral hostil, por su orientación sexual o identidad de género.

Requisitos Comportamentales obligatorios:

Cualquier persona que represente a Life of Pachamama debe abstenerse de ejecutar las siguientes conductas o actuaciones:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- •Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, no solicitados ni consentidos.
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Mostrar genitales, directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

Marco Legal:

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

- Enfoque basado en Derechos Humanos
- Enfoque diferencial
- Enfoque de género
- Enfoque étnico con perspectiva antirracial
- Enfoque de discapacidad
- Enfoque interseccional
- Marco internacional:
 - Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Marco nacional
 - Constitución Política de la República de Colombia.
 - Código Penal Colombiano.
 - Ley 731 de 2002: “Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales”.
 - Ley 1257 de 2008: “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres”.
 - Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012.
 - Ley 1260 de 2013: “Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar”:
 - Ley 1712 de 2014: “Por la cual se regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información”.
 - 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).
 - Sentencia T077 DE 2016 de la Corte Constitucional sobre orientación sexual e identidad de género.

Derechos de las partes involucradas:

Derechos de las víctimas:

Las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación que se presenten frente al [Comité de Diversidad y Equidad para la Prevención, Atención y Protección de todas las Formas de Violencia y/o Discriminación \(CEPAVID\)](#) tendrán los siguientes derechos:

- A. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo
- B. Si es deseado, recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- C. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- D. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y, a que este sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- E. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- F. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial si es deseado.
- G. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial.
- H. 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.

- I. A decidir voluntariamente si puede ser confrontado con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos.
- J. Todas las demás medidas necesarias para brindar una garantía a la protección y no repetición de los hechos.

Derechos del sujeto activo:

La persona o personas (sujeto activo) 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 o negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja.
- D. Presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- E. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el **artículo 29 de la Constitución Política**.

Prevención, protección y atención de las violencias y discriminaciones:

Las acciones contenidas en este Plan de Prevención de las violencias y discriminaciones, son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso, hostigamiento o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Con el objetivo de minimizar los riesgos que generan las violencias y sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

En el marco de la continuidad de la Ruta de Prevención, la renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad por parte del sujeto activo, no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

Clasificación de las faltas:

En ese orden, son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (**artículo 65, Ley 1952 de 2019**). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos **104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal**.



Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario, conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (**Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019**).

Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (**Convención Belém Do Pará**); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio **169 de la OIT**, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (**artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019**).

Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (**artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019**)”.

Teniendo esto en cuenta también es importante recalcar que el **Comité de Diversidad y Equidad para la Prevención, Atención y Protección de todas las Formas de Violencia y/o Discriminación (CEPAVID)** bajo los estatutos de Life of Pachamama (LOP) se reserva la determinación de gravedad de una situación y sus consecuencias basadas en el contexto desde una mirada interseccional.