

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE
PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES, BASADAS EN GENERO Y/O DISCRIMINACION, EN
PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA**

NATURAL ES... SIN VIOLENCIA...

PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA**

INTRODUCCION

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

Parques Nacionales Naturales de Colombia es una Unidad Administrativa Especial, del orden nacional, con autonomía administrativa y financiera, con jurisdicción en todo el territorio nacional.

Nuestra entidad se encuentra encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, a través del cual se promueve la participación de diversos actores, con el propósito de conservar la diversidad biológica y cultural del país, contribuyendo al desarrollo sostenible y a un medio ambiente sano.

Actualmente, nuestra comunidad institucional cuenta con una planta global de 660 cargos y alrededor de 1200 contratistas, esta planta, comprometida con el respeto por los recursos naturales y en esta misma línea con las diferencias individuales, estará atenta a generar espacios libres de violencia de género desde los canales de comunicación, visibilización de las rutas de atención disponibles a nivel Nacional y Territorial.

Con este protocolo, Parques Nacionales Naturales de Colombia reitera su compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la Entidad (servidores públicos, contratistas, proveedores, pasantes, etc.) orientada siempre por la búsqueda del bien común.

En Parques Nacionales Naturales de Colombia, se rechaza cualquier acto de violencia, acoso y discriminación que ponga en riesgo la integridad personal física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario. Por lo anterior, atendiendo a las dinámicas sociales y laborales, este protocolo es un documento vivo y abierto a la participación de la comunidad de Parques Nacionales Naturales de Colombia y a la representatividad de los grupos de valor e interés de esta, cuando estimen la necesidad de actualizaciones del mismo.

La Entidad le apuesta a la renovación de espacios de formación, prevención, atención e instancias de decisión para las manifestaciones de violencia, que atenten contra la sana convivencia, que vulneren los derechos humanos y que afecten la dignidad de las personas que hacen parte de nuestra Entidad, en especial, cuando la violencia se da por motivos de género y discriminación, afectando a grupos históricamente vulnerados.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS?

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. (ONU MUJERES, 2023).

La violencia de género no es normal y las comunidades institucionales no pueden obviar su impacto. Este tipo de violencia crea un ambiente hostil que impide a la persona afectada desempeñar sus actividades laborales en coherencia con los principios de integridad y seguridad.

Teniendo en cuenta lo anterior, los protocolos para el abordaje de estas situaciones deben hacerse visibles para que todos los actores puedan habilitar los procedimientos de atención cuando ocurren casos de acoso y violencia que involucren a sus trabajadores y trabajadoras.

Las entidades públicas y privadas tienen obligaciones con la protección y la prevención de la violencia de género y/o discriminación de cualquier tipo. Así lo sostuvo la Corte Constitucional en la sentencia T-140 de 2021 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio C-190. En esta línea, todas las Entidades del orden Nacional deben articular sus herramientas internas y de gestión para garantizar un ejercicio oportuno u efectivo al identificar posibles casos de violencia de género.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL.

Formular los lineamientos institucionales para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral; implementando acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, basadas en género y discriminación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

a. Reconocer la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual, y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección;

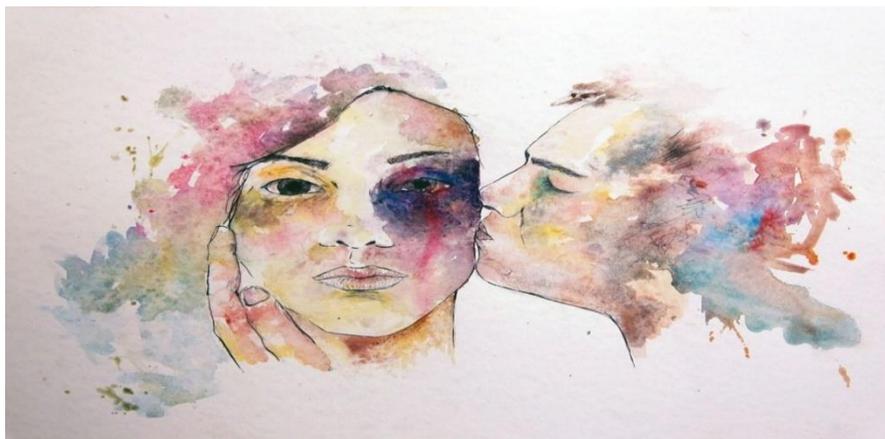
b. Transformar la cultura institucional de Parques Nacionales Naturales de Colombia, hacia el entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y discriminación.

c. Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así reducir las formas de violencias basadas en género y discriminación;

d. Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación.

e. Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación.

2. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.



El presente protocolo aplica a los servidores públicos, contratistas, y demás colaboradores de Parques Nacionales Naturales de Colombia a Nivel Nacional, en el ejercicio de sus funciones, labores y obligaciones, de la siguiente forma:

- a. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad a nivel nacional, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. 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, que le sean asignadas;
- c. 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;
- d. 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;
- e. Las personas que trabajen en la entidad a través de contratos realizados con terceros y que adelantan alguna labor en la entidad (aseo, vigilancia, etc.);
- f. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

3. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO



El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

3.1. 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 o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*".

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género "*la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*".

3.2. Violencia sexual: 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,*

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

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.

3.3. Acoso sexual: El artículo 2010 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).

3.4. Violencia física: 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"*.

3.5. 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"*.

3.6. Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, 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"*.

3.7. Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como *"cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social,*

económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

3.8. Femicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como *“la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:*

- a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;*
- b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;*
- c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;*
- d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;*
- e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;*
- f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.*

3.9. 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”¹

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: “(i) *La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza;* (ii) *el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás;* (iii) *El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”.*²

El artículo 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”.

3.10. 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”.**

3.11. 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”.

¹Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos, entre otras.

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

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.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN



De acuerdo al presente protocolo para la prevención de las violencias de género y/o discriminación en el marco de la Directiva Presidencial 001 de 2023, será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana y las personas encargadas del tema psicosocial de cada Dirección Territorial quienes podrán tomar las medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

A continuación, se exponen algunas de las rutas de acción que deben ser llevadas a cabo para activar las medidas de protección:

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

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- j. 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;
- k. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas, contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.³

³ Anexo Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público

5. RUTA INTEGRAL INTERNA PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA



La siguiente ruta contiene las medidas requeridas para la recepción y atención de los casos de violencia de género y/o discriminación de cualquier tipo que se presenten en el ámbito laboral de Parques Nacionales Naturales de Colombia.

Los pasos descritos en los numerales del 5.2 al 5.6 no sugieren un orden específico, estas acciones se realizarán de acuerdo a la necesidad y gravedad del caso.

5.1. DENUNCIA O RECEPCIÓN FORMAL DEL CASO

En caso de ser víctima de cualquier tipo de violencia y/o discriminación se podrá realizar la denuncia de las siguientes maneras (tener en cuenta las notas del numeral):

- **PRESENCIAL:** Informar el hecho a los responsables de los procesos psicosocial de gestión humana tanto en las Direcciones Territoriales o sede Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia, quienes activarán las rutas para la atención oportuna.
- **VIRTUAL:** [informar el hecho](mailto:psicologos.central@parquesnacionales.gov.co), por medio del correo electrónico habilitado: psicologos.central@parquesnacionales.gov.co

De igual forma, se puede realizar la denuncia en la página de la Entidad, www.parquesnacionales.gov.co, mediante el link de quejas, en el cual, en casos de violencia y/o discriminación se podrá realizar una primera exposición del asunto para darle el trámite indicado posteriormente.

<https://www.parquesnacionales.gov.co/portal/es/servicio-al-ciudadano/peticiones-quejas-reclamos-y-sugerencias/>

Notas:

- La denuncia la puede realizar la víctima del hecho o el servidor público que conozca el caso, o de manera anónima.
-
- Los receptores de la denuncia deben garantizar la protección de los datos personales de la víctima, conforme la política de seguridad de datos personal que posee la entidad. Igualmente, deben evitar culpabilizar, estigmatizar, crear juicios de valor, menospreciar los hechos relatados y desmotivar la denuncia.
- Una vez conocido formalmente el caso, se activan las rutas de atención correspondientes, de acuerdo al tipo de violencia y/o discriminación identificada.

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
1. Denuncia	<p>Puesta en conocimiento del caso de violencia de género y/o discriminación</p> <p>Nota: La denuncia la puede realizar la víctima del hecho o una persona autorizada por la misma o el servidor público que conozca el caso o de manera anónima.</p>	<p>Grupo de Gestión Humana, a través del área de atención de riesgo psicosocial</p> <p>Psicología</p> <p>Dependencias receptoras de denuncias</p>	<p>PQRSD</p> <p>Denuncia</p> <p>Correo Electrónico</p> <p>Carta formal</p>

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

5.2 ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL

Una vez puesto en conocimiento el episodio de violencia y/o discriminación por parte de la víctima o quién realice la denuncia, las personas responsables del tema psicosocial del Grupo de Gestión Humana de la Territorial y/o nivel central, valorará el caso y activará las rutas de atención necesarias para garantizar la protección de los derechos de la víctima y el acceso inmediato a los servicios de salud si la situación lo requiere.

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
2. Orientación y acompañamiento psicosocial	Identificar tipo de violencia y/o discriminación, teniendo presente el numeral 3 del presente protocolo. Garantizar protección de derechos de la víctima conforme la política de protección de datos de la Entidad. Activar rutas de atención.	Grupo de Gestión Humana a través de Psicología.	Recepción caso por psicología. Remisión externa.

5.3 ATENCIÓN EN SALUD

La persona que sea víctima de algún tipo de violencia de género (sexual o física) dentro de algún espacio de Parques Nacionales Naturales de Colombia y requiera atención médica, tendrá como primera instancia de atención, primeros auxilios por parte de psicología y deberá direccionarse de inmediato a la Entidad Prestadora de Servicios de Salud a la cual se encuentre afiliada la persona y/o a las instituciones de ,, , justicia y de protección a que diera lugar. En caso de ser servidor público y que se encuentre en el ejercicio de sus funciones, se debe poner en conocimiento de la ARL responsable de la Entidad.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
3. Atención en Salud	Para casos de violencia física o sexual, valoración en primeros auxilios -Remisión entidades prestadoras de salud	Grupo de Gestión Humana a través de Psicología. En caso de ser un caso en el contexto laboral, ARL.	Recepción caso por psicología Remisión externa

3.10. Rutas de atención en caso de queja contra servidores públicos de la entidad.

El Órgano competente de control interno disciplinario. Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o cualquier tipo de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente, remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al competente y dará cumplimiento a lo establecido para la ruta externa, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.

5.4 PROCESO DISCIPLINARIO

Una vez recibida la denuncia, realizado el acompañamiento para activar la ruta de atención en salud y acceso a la justicia, desde del Grupo de Gestión Humana se direccionará el caso y se pondrá en conocimiento del Grupo de Control Interno disciplinario de la Entidad a nivel Central, quien adelantará las gestiones que le correspondan..

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
4. Proceso disciplinario	Remisión y toma de medidas de protección y justicia, fiscalía, policía violencia física y sexual. Remisión e inicio del proceso disciplinario según reglamento y políticas institucionales	Grupo de Gestión Humana a través de Psicología. Subdirección Administrativa y Financiera Oficina de control interno disciplinario.	Informe de Psicología a enviar por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera. -Proceso disciplinario por parte de la oficina competente

5.5 MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y JUSTICIA

La persona que presente algún tipo de violencia de género (sexual o física) y/o discriminación de cualquier tipo dentro de algún espacio de Parques Nacionales Naturales de Colombia debe recibir acompañamiento jurídico frente al acceso a medidas de protección y justicia para salvaguardar su integridad, garantizando el seguimiento y sanción según sea el caso. El grupo de Gestión Humana realizará la remisión a las autoridades competentes según sea el caso.

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
5. Medidas de Protección y Justicia	Acompañamiento y remisión a entidades como medida de protección y justicia	Equipo psicosocial de la Dirección Territorial o Sede Central.	Remisión externa.

5.6 PROCESO PEDAGÓGICO

Para los casos de violencia de género de tipo verbal y psicológico y/o discriminación de cualquier tipo, tanto la víctima como el presunto victimario se acogerán a las medidas y acciones tomadas de común acuerdo, con el fin de llegar a acciones pedagógicas que permitan mejorar la convivencia, generando compromisos para reparar el daño causado según sea el caso.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

De ser necesario, el área, grupo de estudio o punto de trabajo donde el hecho se presentó, recibirá charlas y talleres de sensibilización tendientes a procurar la no repetición de los episodios de violencia. Este proceso se adelantará independientemente de las acciones disciplinarias que se adelanten

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
6. Proceso pedagógico	Tanto para el denunciante como para el denunciado. Medidas y acciones pedagógicas de común acuerdo Charlas - talleres para el grupo donde se presente el caso en pro de la reparación y la NO repetición	*Psicólogo del Grupo de Gestión Humana de la Sede donde ocurra. *Grupo de Gestión Humana sede central. Subdirección Administrativa y Financiera *Articulación con el Grupo de comunicaciones	Acta de acciones realizadas. Listas de asistencia.

5.7 SEGUIMIENTO

Los casos de violencia sexual y de género y/o discriminación de cualquier tipo, atendidos por el grupo de Gestión Humana dentro del protocolo de la ruta de atención establecida, serán objeto de seguimiento cada quince (15) días durante los primeros tres meses y luego semestralmente hasta el cierre del caso, por parte de las personas responsables del tema psicosocial tanto de la Dirección Territorial donde ocurrió el hecho, como de la sede Central de Parques Nacionales Naturales de Colombia, para evidenciar los alcances del caso remitido, la resolución y la no repetición del mismo.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
7. Seguimiento	Se establece el alcance, la resolución de la NO repetición del caso. Cierre posterior del caso	Grupo de Gestión Humana a través de Psicología.	Recepción del caso Seguimiento y cierre de caso de violencia de género y sexual y/o discriminación.

5.8 CIERRE DE CASO

En todos los casos de violencia sexual y de género y/o discriminación de cualquier tipo y después del seguimiento psicosocial realizado se suscribirá un acta de cierre por parte de las personas responsables del tema psicosocial de cada Dirección Territorial y Nivel Central, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar.

	Actividades	Áreas que Intervienen:	Documentos:
8. Cierre del caso	Se emite el cierre oficial del caso	Grupo de Gestión Humana a través de Psicología	Seguimiento y cierre casos de violencia de género.

6. LINEAMIENTOS DE LA ATENCIÓN INTEGRAL

La atención integral debe aplicarse conforme a los siguientes lineamientos:

- .
- Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- Todas las actuaciones de este protocolo deben respetar la diversidad y condiciones identitarias de cada persona.
- En el momento de brindar la atención, tomar en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, perteneciente a un grupo étnico o a población discriminada.
- Se deberá, en todo momento de la ruta, respetar la autonomía de la persona victimizada.
- Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- Quien realiza la atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones en cada una de las acciones que apliquen.
- No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.
- En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omita acciones.
- En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora.
- Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y siempre suministrar información clara sobre la ruta de atención.
- En ninguna circunstancia se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

- La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.
- Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

7. RUTA EXTERNA



Si la persona agresora no pertenece a Parques Nacionales Naturales de Colombia, se remitirá según corresponda el caso a las siguientes entidades:

Violencia sexual: Fiscalía, los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), Policía Nacional.

Centro de Atención Penal Integral de la Fiscalía General de la Nación. (CAPIV).

Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), Policía Nacional.

Orientación e Información para casos en la ciudad de Bogotá:

- Secretaría Distrital de la Mujer: casadetodas@sdmujer.gov.co
- Casa de todas: Asesoría socio jurídica, atención psicosocial y atención de intervención.
- Casas de Justicia: casadejusticiaDC@scj.gov.co iv. Defensoría del Pueblo Regional de Bogotá: delegadadegenero@defensoria.gov.co v.

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

- Procuraduría General de la Nación:
auxilio@procuraduria.gov.vo
 - a) Derecho a Recibir Atención Integral en Salud: Línea de Emergencia: 123
 - b) Línea salud para todos: 3649666
 - c) Derecho a Acceder a Medidas De Protección:
 - i. Juzgados de control de garantías
 - ii. Comisarías de Familia: 3808400
Comisarías en línea por localidades.
 - iii. Estaciones de Policía

Fiscalía General de la Nación

Denuncia de violencia: Línea 122
correo: denuncianonima@fiscalia.gov.co

Atención presencial: CAPIV v. Unidad de Reacción Inmediata URI.

Personería de Bogotá: Línea 143 (para los casos de la ciudad de Bogotá D.C.)

Ruta de Atención de Violencia Basada en Género - Si se identifica que el caso de violencia no ha sido reportado ante entes de control, se debe remitir.

Algunos de los entes son: Centro de Atención a las Víctimas de la Violencia y el Delito (CAVID), Línea Púrpura, líneas de ayuda del Distrito, entre otros. (Para los casos de la ciudad de Bogotá D.C.)

f) Examen médico legal - será la autoridad pertinente que solicite este trámite ante el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF- es la autoridad competente para la protección integral y restablecimiento de niños, niñas y adolescentes.

https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Victimas_PAPSIVI.aspx

Parques Nacionales Naturales de Colombia

Grupo de Gestión Humana

Dirección: Calle 74 No. 11 - 81, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 353 2400

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 129722

BIBLIOGRAFÍA

Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección para todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género. Presidencia de Colombia. (Directiva 001 de 2023.)

<https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Ruta-de-atencion-integral-para-victimas-de-violencias-de-genero.aspx>

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf>

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).

Protocolo de atención a violencias basadas en género de la Universidad de la Salle, 2020

Protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género en los estudiantes de educación superior ETITIC, 2020

Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género y Discriminación – Universidad del Rosario 2020

Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario