



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 000122 DE 2024

(mayo 17)

por la cual se establece la Política Institucional de Igualdad de Género para el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y se crea el Comité Técnico de implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género.

La Ministra de Agricultura y Desarrollo Rural, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política de 1991, Ley 1257 de 2008 y Ley 1010 de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, consagra “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, 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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” siendo así un derecho fundamental de libertad e igualdad.

Que el artículo 16 de la Constitución Política de Colombia afirma que “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”.

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia manifiesta que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia determinó que “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Que el artículo 7° de la Constitución Política de Colombia “El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación Colombiana”. Que la Ley 2078 de 2021 modificó la Ley 1448 de 2011 y los decretos ley étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011 y 4635 de 2011, prorrogado por diez (10) años su vigencia.

Que el artículo 29 Constitución Política de Colombia refiere que “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable”.

Que el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado por Colombia mediante Ley 22 de 1967, establece en su artículo 2° que, “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional, que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

Que el Conpes 161 estableció que “el objetivo central de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres es contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas aplicando los principios de igualdad y no discriminación”.

Que el Conpes 4080 estableció “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País”, es una iniciativa fundamental en pro del desarrollo sostenible del país. En primer lugar, se busca potenciar las oportunidades de autonomía económica para las mujeres, eliminando obstáculos persistentes y dando

continuidad a políticas previamente implementadas en este ámbito. Este enfoque integral abarca sectores diversos con el objetivo de propiciar un equilibrio real en las oportunidades laborales y económicas.

Que, asimismo, el Conpes 4080 fija como meta avanzar hacia la paridad en la participación de las mujeres en cargos de elección popular, así como en roles directivos tanto a nivel nacional como territorial en el sector público. Esta iniciativa va de la mano con la promoción del liderazgo femenino en el ámbito comunitario, consolidando la representatividad de las mujeres en instancias clave de toma de decisiones. Además, propende en la lucha contra la violencia de género con un enfoque que apunta a fortalecer las políticas de prevención y atención integral.

Que en las bases del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se incluye a las mujeres como uno de los actores diferenciales del cambio, y se estipula “(...) Sociedad libre de estereotipos y con gobernanza de género. Se trabajará en la transformación cultural en distintos ámbitos y con diferentes actores. Desde las artes, los saberes y las prácticas culturales de las comunidades, así como desde las comunicaciones masivas se propiciarán otros referentes sobre las mujeres que permitan transitar hacia una sociedad más igualitaria, libre de sexismo, violencia, sesgos y estereotipos de género. Se tendrán incentivos para que la empresa privada y los medios de comunicación promuevan formas de relacionamiento sin sesgos de género y se sancionen prácticas de discriminación y violencia basada en género. Se incorporará el enfoque de género en toda la institucionalidad, especialmente en la planeación y asignación de presupuestos, fortaleciendo el uso del trazador presupuestal para la equidad de la mujer(...).

Que el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 de las Naciones Unidas se propone, “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” entendiéndose la Igualdad de Género “no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

Que el Convenio 190 de la OIT dispone en su artículo 2 “(...) proteger a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales (...)”.

Que mediante sentencia T-140 de 2021, la Corte Constitucional indicó que,“(...) aunque el Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no ha sido aprobado por Colombia, sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo”; y recuerda que el citado convenio, “pone de presente que los Estados parte de la OIT tienen **“la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”** -se destaca-. Por otra parte, trae a colación que la violencia y el acoso “son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad (...)” (negrillas dentro del texto).

Que, así mismo, la Corte Constitucional en la mencionada sentencia dispuso exhortar al Gobierno Nacional y al Congreso de la República para que tomen las medidas y realicen las acciones necesarias, a efectos de lograr la debida ratificación y aprobación del mencionado Convenio.

DIARIO OFICIAL

Fundado el 30 de abril de 1864
Por el Presidente Manuel Murillo Toro
Tarifa postal reducida No. 56

DIRECTORA: ALBA VIVIANA LEÓN HERRERA

MINISTERIO DEL INTERIOR

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

ALBA VIVIANA LEÓN HERRERA
Gerente General

Carrera 66 N° 24-09 (Av. Esperanza-Av. 68) Bogotá, D. C. Colombia
Conmutador: PBX 4578000.

e-mail: correspondencia@imprenta.gov.co

Que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural cuenta con la Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto, V1. (Código) GU-GTH-02, para Promover ambientes de trabajo libres de acoso laboral y manejo asertivo de conflictos en los entornos de trabajo, mediante el desarrollo de competencias y habilidades en los líderes, funcionarios y colaboradores de la Entidad.

Que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural cuenta con la Política de Prevención de Acoso Laboral, V1 (Código: DE-GTH-07).

Que, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se compromete a proteger y garantizar los derechos de todas las personas, tener un trato digno y un ambiente laboral incluyente donde prime la sana convivencia, el respeto, y la tolerancia a todos los funcionarios, contratistas y todo el personal general de la entidad en todas sus diversidades, así como, a la atención de los casos de violencia basadas en género y de discriminación a través de una atención diferencial e integra.

Que, así las cosas, se crea la Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la cual surge como respuesta al compromiso gubernamental de erradicar toda forma de violencia y discriminación por razones de género, alineándose con compromisos internacionales en pro de la equidad y la igualdad de oportunidades, asegurando el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de quienes tienen vínculos laborales y contractuales con la entidad, elevando la dignidad de su labor y protegiendo integralmente sus derechos.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Artículo 1°. *Objeto.* Adoptar la Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural que promueva la equidad entre mujeres, población LGBTI y hombres en todas las instancias, procesos y actuaciones de la entidad, abordando y superando las desigualdades de género que puedan existir en el ámbito laboral y en las actividades relacionadas con el sector agrícola y rural; y crear el Comité de Implementación Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Artículo 2°. *Alcance.* El alcance de la Política Institucional de Igualdad de Género en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural es consolidar una cultura organizacional libre de violencias, donde mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades, acceso a recursos y participación en todas las instancias de toma de decisiones, y se fomente la inclusión de las perspectivas de género en todas las actividades y programas del Ministerio, con el propósito de aportar al cierre de las brechas y barreras de género, y a la equidad en el sector de la Agricultura y Desarrollo Rural.

Artículo 3°. *Ámbito de aplicación.* La Política Institucional de Igualdad de Género en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se aplica en todas las dependencias y actuaciones de la entidad y puede extenderse a colaboradores y asociaciones externas, promoviendo principios de igualdad de género en todas las interacciones con otras entidades, organizaciones y comunidades.

Artículo 4°. *Objetivos específicos.* La Política Institucional de Igualdad de Género tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Garantizar que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades en el acceso a empleo, formación, ascensos y participación en proyectos y programas del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
2. Disminuir estereotipos de género y prácticas discriminatorias que puedan existir en el ministerio, fomentando una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.
3. Crear un entorno laboral que promueva la diversidad, la igualdad y el respeto, garantizando que todas las personas, independientemente de su género, se sientan valoradas y respetadas.

4. Promover la autonomía de las mujeres en el sector agrícola, asegurando su participación en roles de liderazgo, toma de decisiones y acceso a recursos como tierra, crédito y tecnología.
5. Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos del ministerio para abordar las necesidades específicas de mujeres y hombres en el sector agrícola.
6. Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el progreso en la implementación de la política, identificar áreas de mejora y garantizar la efectividad de las medidas adoptadas.
7. Extender la implementación de la política a colaboraciones y asociaciones externas, promoviendo principios de igualdad de género en todas las interacciones con otras entidades, organizaciones y comunidades.
8. Garantizar que la política de igualdad de género sea sostenible a lo largo del tiempo, promoviendo su integración en la cultura institucional y adaptándola a cambios contextuales.

Artículo 5°. *Principios orientadores de la Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.* Los principios de la Política Institucional de Igualdad de Género son:

- **Dignidad humana.** Constituye la razón fundamental por la que la vida humana se equipara en valor, obligando moralmente a los hombres a consolidar las bases del autorrespeto y el respeto a los demás.
- **Equidad de género.** Busca garantizar condiciones equitativas para mujeres, hombres y personas de otras identidades de género, como una herramienta de análisis que permita identificar las desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, centrándose en abordar desigualdades históricas y estructurales para lograr resultados justos y equitativos.
- **Paridad de género.** Medida democratizadora que implica la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos decisorios del ámbito público y privado. El objetivo de la paridad de género es lograr una distribución equitativa y justa del poder, los recursos y las responsabilidades entre mujeres y hombres.
- **Principio de igualdad y no discriminación.** Los derechos enunciados en los distintos instrumentos nacionales e internacionales se reconocen a todas las personas sin discriminación alguna y es deber de los Estados velar por que sus leyes, políticas y programas no sean discriminatorios.
- **Capacitación y formación.** Se enfoca en formar y fortalecer las capacidades de la comunidad institucional en temas de género, para aumentar la comprensión de los conceptos relacionados con la igualdad de género, diversidad, discriminación y violencias; de forma que la institución adapte en sus actividades y estructuración de acciones de planes, programas y proyectos cada uno de los enfoques que se establecen.
- **Confidencialidad.** El MADR podrá acceder a la información necesaria para comprender y acompañar a la víctima de actos de violencia, así como llevar a cabo acciones administrativas y jurídicas pertinentes para su protección, y se compromete a asegurar la confidencialidad de los relatos y la identidad de las víctimas, considerando la información recopilada como sensible, velando por la integridad y privacidad de quienes se ven involucrados en estos casos.
- **Corresponsabilidad.** El principio establecido en la Ley 1257 de 2008 destaca la responsabilidad compartida entre la sociedad, la familia y el Estado en el respeto de los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia contra ellas. En este contexto, se subraya que la sociedad y la familia tienen la obligación de respetar los derechos de las mujeres, mientras que el Estado asume la responsabilidad de prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de violencia hacia las mujeres.
- **Igualdad en condiciones laborales.** Todos los trabajadores y todas las trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, se propende por erradicar cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo, así como disparidades de género en acceso a empleo, salarios, ascensos y condiciones laborales, salvo las excepciones establecidas por la ley.
- **Inclusividad.** Se fomenta un entorno inclusivo que celebre la diversidad de identidades de género u orientación sexual, mediante la promoción de transformaciones culturales en las dinámicas institucionales marcadas por la naturalización y normalización de hechos victimizantes por discriminación y violencias.
- **Participación.** Promueve la participación significativa de mujeres, hombres y personas de otras identidades de género en todos los niveles y áreas de la institución. Esto puede incluir la representación en roles de liderazgo y la toma de decisiones.

Artículo 6°. *Enfoques de la Política Institucional de Igualdad de Género.* La Política Institucional de Igualdad de Género tiene los siguientes enfoques:

Enfoque diferencial. Aborda las diferencias individuales y grupales, evitando la discriminación y promoviendo la equidad al considerar las particularidades de edad,

género, identidad sexual, orientación sexual, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras. Busca visibilizar y reducir brechas en grupos específicos, adaptándose a sus necesidades y reconociendo el derecho a la diferencia. En el ámbito legal, se orienta a facilitar el acceso igualitario a bienes y servicios para grupos históricamente discriminados, reconociendo su vulnerabilidad.

Enfoque de derechos humanos. Se originó con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, reconociendo la inalienabilidad de estos derechos y su igualdad para todos, y busca corregir desigualdades y distribuciones injustas de poder que obstaculizan el progreso del desarrollo, priorizando la inclusión y el respeto de los derechos fundamentales para todas las personas. Este enfoque destaca la atención en grupos vulnerables, promoviendo estrategias como la participación y el empoderamiento para garantizar el pleno goce de los derechos humanos.

Enfoque territorial. Se centra en la planificación y desarrollo adaptados a las características específicas de un espacio geográfico, reconoce la diversidad de contextos y busca estrategias y políticas personalizadas para mejorar las condiciones de vida, especialmente en áreas rurales, destacando la importancia de comprender las dinámicas locales y fomentar la participación comunitaria en la definición de políticas.

Enfoque interseccional. Este enfoque busca comprender de manera integral las barreras que enfrentan ciertos grupos y personas, considerando la interacción entre varios factores sociales que definen su identidad como el género, etnia, clase social ubicación geográfica, edad y orientación sexual, y permite abordar desigualdades de manera más efectiva y desarrollar políticas inclusivas que consideren la diversidad y complejidad de las experiencias humanas. Reconoce la interacción compleja de sistemas de opresión como el racismo, el patriarcado y la diferencia de clase, valorando las experiencias individuales únicas que surgen de la combinación de diferentes aspectos de la identidad.

Enfoque acción sin daño. El enfoque “acción sin daño” reconoce que ninguna intervención externa a una comunidad o grupo poblacional está libre de causar daño no intencionado. Implica una constante reflexión sobre conflictos, ética, relaciones de poder y empoderamiento. Se incorpora en el seguimiento y monitoreo de la intervención para evaluar su impacto en identidad y tejido social. Destaca la importancia de evitar daños adicionales, reconociendo que las acciones pueden contribuir a dinámicas conflictivas. Reconoce que las intervenciones pueden causar tanto daño como ayudar, enfatizando la necesidad de una cuidadosa consideración ética para minimizar impactos no deseados y promover resultados positivos en contextos conflictivos.

Enfoque étnico. Busca transformar condiciones de discriminación y marginación, garantizando los derechos de los grupos étnicos en Colombia (Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, Pueblos Indígenas y el Pueblo Rrom o Gitano). Se basa en el reconociendo constitucional del carácter pluriétnico y multicultural del país. Este enfoque promueve el análisis integrado y el respeto de los derechos individuales y colectivos de los grupos étnicos, enfatizando la igualdad de oportunidades desde la diferencia y la no discriminación.

Enfoque psicosocial. Este enfoque busca comprender y abordar aspectos psicológicos y sociales de manera integrada, promoviendo intervenciones que fortalezcan tanto la salud mental individual como los vínculos sociales y comunitarios. Se aplica en diversos campos, como la salud mental, la asistencia humanitaria, el trabajo social y otros contextos en los que se busca mejorar el bienestar emocional y social de las personas.

Enfoque centrado en la o el sobreviviente. Este enfoque, basado en la teoría del trauma, se centra en la persona que ha experimentado violencia de género, la conexión con el entorno y una respuesta comprensiva a sus necesidades, en procura de su empoderamiento individual, reconociendo su singularidad y sus diversas formas de afrontar la violencia. Así mismo, prioriza el derecho de la persona a decidir sobre la divulgación de su experiencia y el acceso a servicios de apoyo.

Enfoque antirracista. Permite identificar, dismantelar y superar las estructuras y prácticas que perpetúan la discriminación racial. Busca la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, reconociendo las desigualdades históricas y sistémicas basadas en la raza. Este enfoque aborda activa y conscientemente el racismo estructural, reconociendo su papel en diversas formas de violencia, incluidas las violencias de género hacia las mujeres negras. Su objetivo es desafiar y transformar las estructuras y sistemas para lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Artículo 7°. *Ejes Estratégicos.* La Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se implementará a través de los siguientes ejes estratégicos:

1. **Institucionalización de la Política Institucional de Igualdad de Género.**

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural integrará la Política Institucional de Igualdad de Género en su Sistema Integrado de Gestión y promoverá la interiorización de esta política en cada uno de sus funcionarios, contratistas y colaboradores internos y externos como parte de la cultura organizacional.

2. **Transversalización de la Política Institucional de Igualdad de Género.**

El conjunto de decisiones y acciones político administrativas del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en su gestión administrativa y proceso de planeación, así como los planes, proyectos y programas, se orientarán entre otras, por la Política Institucional de Igualdad de Género.

3. **Fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos de la entidad.** El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural promoverá la formación de la comunidad institucional en estudios de género que contribuyan a la erradicación de las distintas violencias y a la superación de los estereotipos de género.
4. **Promoción de la igualdad de género y respuesta ante la discriminación y la violencia de género.** El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural promoverá la igualdad de género en sus actuaciones institucionales, así como procedimientos internos eficaces para dar respuesta a las acciones y denuncias de discriminación y violencia de género.
5. **Comunicación institucional.** La comunicación e información institucional estará orientada, entre otras, por la Política Institucional de Igualdad de Género.

Artículo 8°. *Plan de Acción.* La Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural tendrá un plan de acción, el cual, en articulación con los ejes estratégicos, principios y enfoques establecidos en la presente resolución, definirá las líneas de acción, actividades, metas e indicadores, y demás aspectos para la operación de la política, así como las dependencias encargadas de su implementación.

CAPITULO II

Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género.

Artículo 9°. *Creación del Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género.* Créese el Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, como la instancia interna del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural encargada de abordar de manera integral los casos de discriminación y/o violencia por género, identidad de género y orientación sexual, pertenencia étnica y racial, discapacidad y discriminación laboral (acoso/abuso - laboral/sexual, discriminación por embarazo, desigualdad salarial e inequidad en el acceso a oportunidades) en la entidad, proporcionando la asistencia necesaria a las personas afectadas, así como de la promoción de acciones preventivas que contribuyan a crear un entorno laboral libre de discriminación y violencia por razón de género. Además, será la encargada de realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de la política institucional y las acciones del plan de acción anual estipulado.

Artículo 10. *Conformación del Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género.* El Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género estará conformado por:

- La Viceministra (o) de Desarrollo Rural o su delegado (a)
- El Coordinador (a) de Talento Humano o su delegado (a)
- Un delegado (a) de la Oficina Asesora Jurídica
- Dos representantes de las y los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Parágrafo. La coordinación de Talento Humano del MADR convocará la elección de los representantes de las y los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. La primera elección se hará conforme las reglas estipuladas para la elección de los representantes de las y los trabajadores ante el Comité de Convivencia. En adelante, se hará conforme lo que disponga el reglamento que dicte el Comité.

Artículo 11. *Funciones Comité Técnico de Implementación de la Política de Igualdad de Género.* El Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género, tendrá como funciones:

- Implementar y dar seguimiento al Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género - MADR.
- Aplicar el Protocolo de Atención y Denuncia por acoso/abuso - laboral/sexual y/o discriminación.
- Determinar recomendaciones aplicables a situaciones denunciadas por el personal del MADR ante el Comité, incluyendo medidas de atención inmediata, pedagógicas y el escalamiento a autoridades internas y externas.
- Acompañar a las direcciones, oficinas, despachos y demás dependencias vinculadas en temas de equidad de género y violencias basadas en género.
- Informar a involucrados sobre la definición del caso y las acciones resultantes, tanto institucionales como ante autoridades externas.
- Determinar situaciones en las que el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural debe actuar de oficio ante posibles casos de Discriminación y Violencias basadas en Género (D-VBG).
- Elaborar un informe anual que incluya avances en el Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad de Género, número y estado de casos atendidos, revisión de la efectividad de la Política y Protocolo, solicitud de presupuesto y recomendaciones al Ministerio.
- Recibir y gestionar denuncias para la atención integral, protección y garantía de derechos de funcionarios, funcionarias y contratistas.
- Sesionar mensualmente para discutir y decidir acciones derivadas de denuncias.
- Establecer el trámite jurídico y administrativo para dar atención oportuna a denuncias, siguiendo lineamientos de la Secretaría General.

- Evaluar si una denuncia cumple los criterios para atención por discriminación y violencias basadas en género.
- Definir e implementar estrategias jurídicas y administrativas, respetando el debido proceso y voluntariedad de la víctima.
- Asignar equipo interdisciplinario según la experticia requerida para la atención integral.
- Responder a denuncias conforme al trámite interno establecido, aplicando tiempos definidos por la ley como una PQR.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de decisiones adoptadas en los casos determinados por el Comité.
- Darse su propio reglamento.

CAPITULO III

Protocolo Atención y Denuncia por Acoso/Abuso Laboral/Sexual

Artículo 12. *Objeto.* La Política Institucional de Igualdad de Género diseñará un Protocolo de Atención y Denuncia por Violencia, Acoso/Abuso Laboral/Sexual, con el cual se buscará proteger y promover el bienestar de los servidores públicos y de todo el personal perteneciente al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, que manifieste ser víctima de acoso laboral, acoso sexual, abuso sexual y/u otros tipos de violencia y/o discriminación, mediante la definición de acciones articuladas para garantizar el restablecimiento de derechos, y el diseño de los canales de recepción de denuncias. El Protocolo incluirá las siguientes etapas:

12.1 Etapa 1. Denuncia de hechos de violencia, acoso/abuso laboral/sexual. Las quejas o denuncias pueden ser presentadas a través de la Intranet, el buzón de denuncias o el código QR que se disponga para ello, diligenciando el formato de denuncia (virtual o físico), de manera directa o anónima, por la víctima sobreviviente o de un tercero que conozca del caso.

- Detección de situaciones y/o manifestaciones de violencia de género en los espacios de la entidad: cualquier integrante del personal perteneciente al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural deberá asumir el compromiso de reconocer situaciones y/o manifestaciones de violencias de género en todos los espacios de la entidad. Para esto, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural adelantará actividades de formación con la finalidad de que sus integrantes puedan: a. Detectar las violencias y, si es el caso, activar servicios de emergencia y/o brindar o enrutar al denunciante el suministro de primeros auxilios psicológicos. b. Activar la ruta de atención a las y los denunciantes de hechos de violencia, acoso/abuso laboral/sexual.

12.2 Etapa 2. Acompañamiento integral. El caso será objeto de estudio por el Comité Técnico de Implementación de la Política de Igualdad de Género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (grupo operativo de atención de casos) para la activación de la ruta de prevención y atención. Esta instancia interna se encargará de analizar y tramitar los casos que conoce la Secretaría General por hechos victimizantes de discriminación y violencia por razón de género y estará conformado por la Secretaría General quien lo preside, lidera y coordina y el equipo de mujer y género del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, designado para tal fin.

12.3 Etapa 3. Plan de trabajo. El trámite de una queja y/o denuncia de hechos de violencia, acoso/abuso laboral/sexual, según el procedimiento que disponga el Protocolo de Atención y Denuncia por Violencia, Acoso/Abuso laboral/sexual, implicará la realización acciones de prevención y protección encaminadas a: Implementar medidas jurídicas, administrativas y operativas, para garantizar los derechos vulnerados, la no revictimización y la no repetición, y orientar a la víctima-sobreviviente sobre las investigaciones y sanciones a que haya lugar por las autoridades pertinentes.

12.4 Etapa 4. Seguimiento y cierre del caso. Finalizado el plan de trabajo se hará el cierre del caso de acuerdo con la resolución de la situación y de acuerdo con el alcance de la atención. El cierre implica agotar los pasos de la ruta de atención y/o prever que se defina con la víctima sobreviviente la finalización del acompañamiento institucional cuando esta lo decida de manera voluntaria y autónoma.

CAPÍTULO IV

Seguimiento y Monitoreo de la Política Institucional de Igualdad de Género

Artículo 13. *Monitoreo, seguimiento y evaluación.* El monitoreo, seguimiento y evaluación de la Política Institucional de Igualdad de Género estará a cargo del Comité Técnico de Implementación de la Política de Igualdad de Género.

Artículo 14. *Informes y actualización del diagnóstico.* Con base en los insumos que se recauden en el Comité Técnico de Implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género desde sus dos instancias (técnico y operativo) generarán informes sobre el cumplimiento del plan de acción y atención a casos y el diagnóstico sobre discriminación y violencias por razones de género anualmente.

Artículo 15. *Protección de datos.* El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural protegerá la información y los datos expuestos en los procedimientos objeto de la presente resolución. La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos será falta disciplinaria y se adoptarán las medidas correspondientes conforme los procesos internos legales aplicables.

Artículo 16. *Confidencialidad y reserva.* Los procesos que se adelanten ante las quejas y/o denuncias de hechos de violencia, acoso/abuso laboral/sexual, tienen el carácter de

confidencial y reservados, y quedarán bajo custodia del Grupo de Talento Humano, la información y la investigación que se derive de la misma.

Artículo 17. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 17 de mayo de 2024.

La Ministra de Agricultura y Desarrollo Rural,

Jhenifer Mojica Flórez.

(C. F.).

RESOLUCIÓN NÚMERO 000123 DE 2024

(mayo 17)

por la cual se crea el Incentivo Integral para la Gestión de Riesgos Agropecuarios (IIGRA) y se dictan otras disposiciones.

La Ministra de Agricultura y Desarrollo Rural, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere los numerales 9 y 15 del artículo 3° y los numerales 8° y 15 del artículo 6° del Decreto número 1985 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 64 de la Constitución Política, modificado por el Acto Legislativo 1 de 2023, establece que “*el campesinado es sujeto de derechos y especial protección, tiene un particular relacionamiento con la tierra basado en la producción de alimentos en garantía de la soberanía alimentaria, sus formas de territorialidad campesina, condiciones geográficas, demográficas, organizativas y culturales que lo distingue de otros grupos sociales. El Estado reconoce la dimensión económica; social, cultural, política y ambiental del campesinado, así como aquellas que le sean reconocidas y velará por la protección, respeto y garantía de sus derechos individuales y colectivos, con el objetivo de lograr la igualdad material desde un enfoque de género, etario y territorial, el acceso a bienes y derechos como a la educación de calidad con pertinencia, la vivienda, la salud, los servicios públicos domiciliarios, vías terciarias, la tierra, el territorio, un ambiente sano, el acceso e intercambio de semillas, los recursos naturales y la diversidad biológica, el agua, la participación reforzada, la conectividad digital, la mejora de la infraestructura rural, la extensión agropecuaria y empresarial, asistencia técnica y tecnológica para generar valor agregado y medios de comercialización para sus productos*”.

Que el artículo 65 de la Constitución Política consagra que “*la producción de alimentos gozará de la especial protección del Estado. Para tal efecto, se otorgará prioridad al desarrollo integral de las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales, así como también a la construcción de obras de infraestructura física y adecuación de tierras. De igual manera, el Estado promoverá la investigación y la transferencia de tecnología para la producción de alimentos y materias primas de origen agropecuario, con el propósito de incrementar la productividad*”.

Que el artículo 66 del mismo cuerpo normativo dispone que “*Las disposiciones que se dicten en materia crediticia podrán reglamentar las condiciones especiales del crédito agropecuario, teniendo en cuenta los ciclos de las cosechas y de los precios, como también los riesgos inherentes a la actividad y las calamidades ambientales*”.

Que la Ley 160 de 1994 “Por la cual se crea el Sistema Nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino, se establece un subsidio para la adquisición de tierras, se reforma el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria y se dictan otras disposiciones.” define en su artículo 4° los subsistemas que lo componen, indicando que el subsistema siete corresponde a crédito agropecuario y gestión de riesgos y que este será coordinado por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Que la Ley 1523 de 2012: “*Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.*”, determina que la gestión integral de riesgos “[...]es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible”.

Que la adecuada aplicación de los elementos de gestión de riesgos referenciados en la Ley 1523 de 2012, permite la reducción de la vulnerabilidad de los productores ante los diversos riesgos.

Que el artículo 3° de la Ley 2178 de 2021 “Por medio de la cual se otorga seguridad jurídica y financiera al seguro agropecuario y se dictan otras disposiciones a favor del Agro”, otorga las siguientes facultades, sustento de la propuesta técnica para el Incentivo Integral para la Gestión de Riesgos Agropecuarios (IIGRA):

“Artículo 3°. *Modifíquese el artículo 60 de la Ley 69 de 1993, modificado por el artículo 20 de la Ley 812 de 2003, el cual quedará así:*

Artículo 6°. *Del Fondo Nacional de Riesgos Agropecuarios (FNRA). Créase El Fondo Nacional de Riesgos Agropecuarios, el cual tendrá el tratamiento de Fondo-Cuenta sin personería jurídica ni planta de personal, que será administrado por el Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario (Finagro), o quien haga sus veces. El Fondo Nacional de Riesgos Agropecuarios tendrá por objeto:*