

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1006 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el **artículo 13 de la Constitución Política**, establece que *“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. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

Que, el **artículo 43 de la Constitución Política** establece que, las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Que, el Estado colombiano mediante la **Ley 51 de 1981** aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.

Que, el **artículo 2 de la Ley 1752 de 2015**, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: *"Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

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

PARÁGRAFO. *Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*

Que, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985 señala que: (...) *"los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que*

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos ya impedirlos” (...)

Que, la Corte Constitucional, en **sentencia T-293 de 2017**, definió el acoso laboral como: (...) *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (...)*

Que, la Corte Constitucional en las sentencias **T-265 de 2016 y T-140 de 2021**, recoge la definición sobre el acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral que contiene la **Recomendación No. 19 de 1992**, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual (...) *“incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.*

Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.” (...)

Que, la **Ley 1010 de 2006**, en su **artículo 101**, define como falta la comisión de acoso laboral así: *“(...) cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público” (...)*

Que, la Presidencia de la República mediante la **Directiva Presidencial 01 del 08 de marzo de 2023**, dirigida a los Ministros y Ministras, Directores y Directoras de Departamentos Administrativos y Representantes Legales de las Entidades de la Rama Ejecutiva Del Orden Nacional, imparte la directriz de adoptar mediante un acto administrativo un protocolo que tenga como base el modelo de protocolo anexo a la directriz, ajustado a las necesidades de cada entidad.

Que, por lo anterior expuesto,

RESUELVE:

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

PARÁGRAFO PRIMERO: El protocolo aplica para todas las dependencias INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI-.

ARTÍCULO SEGUNDO. PRINCIPIOS ORIENTADORES. El 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, del instituto nacional para ciegos –INCI,

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

estará orientado entre otros por los siguientes principios: trabajo digno, igualdad de oportunidades, favorabilidad, además de los principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo y los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT.

ARTÍCULO TERCERO. RESPONSABLES. El grupo de gestión humana y de la información, será el responsable de realizar el seguimiento al protocolo objeto de esta Resolución, junto con el responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo y los miembros de la oficina de control interno disciplinario de la entidad.

ARTÍCULO CUARTO. OBJETO. Los directrices previstas en la presente Resolución son un conjunto de orientaciones conceptuales, disposiciones normativas y metodológicas que el Instituto Nacional para Ciegos –INCI- debe aplicar dentro del protocolo, para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.

ARTÍCULO QUINTO. ANEXOS. La presente Resolución contiene un (01) anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo así: ANEXO 01. 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI-.

ARTÍCULO SEXTO. DIVULGACIÓN. El grupo de Gestión Humana y de la Información, divulgará el presente protocolo a través de los canales dispuestos por la Entidad, para que sea de conocimiento por parte de la totalidad de los servidores.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La presente resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



CARLOS PARRA DUSSAN
Director General

Elaboró: Angela Beltran Velandia – Profesional especializado del Grupo Gestión Humana y de la Información. *ABV*.

Revisó: Ricardo Hernández Mateus – Coordinador (e) Grupo Gestión Humana y de la Información. *R*

Aprobó: Diego Mauricio Sánchez Ospina - Jefe Oficina Asesora Jurídica encargado de las funciones de Secretario General

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

ANEXO 01

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; Y LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, PARA EL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS –INCI-

BOGOTÁ D.C

ENERO DE 2024

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo general
2. Objetivos específicos
3. Enfoques
4. Principios
5. Derechos de las partes involucradas
 - 5.1 Derechos de las víctimas
 - 5.2 Derechos de las mujeres víctimas
 - 5.3 Derechos del sujeto activo
6. Prevención de las violencias y discriminaciones
 - 6.1 Medidas de prevención
 - 6.2 Sistemas de información
7. Medidas de protección
8. Rutas de atención
 - 8.1 Ruta de atención en externas a la entidad.
 - 8.2 Ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos
 - 8.2.2 ¿Ante Quién Debe Interponerse La Queja?
 - 8.2.3 Procedimiento
 - 8.2.4 Clasificación de las faltas
 - 8.2.5 Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.
 - 8.3 Ruta de atención en caso de queja contra, contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.
 - 8.4 Medidas administrativas para la no repetición
 - 8.5 Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo
9. Medidas de reparación y no repetición
10. Mensajes claves relacionados con el acoso sexual
11. Otras acciones de prevención
12. Responsables del documento

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI-.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar en los servidores públicos, contratistas y pasantes del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-, una actitud de respeto a los derechos fundamentales de todos y cada uno de los funcionarios, 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI-, con el fin de evitar la ocurrencia de acciones de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.
- Generar estrategias de prevención de conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.

3. ENFOQUES:

El presente Protocolo y las acciones derivadas del mismo, se regirán bajo los siguientes parámetros:

- **Enfoque de derechos humanos:** Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de personas y grupos de personas. Así mismo, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, asegurando la confidencialidad e intimidad de la información, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
- **Enfoque de género:** El Instituto Nacional para Ciegos –INCI- tendrá como propósito evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generen a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra las mujeres. Desde este enfoque, el Instituto Nacional para Ciegos –INCI-, desarrollará acciones con el fin de modificar dichos patrones

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

culturales, interviniendo las relaciones que naturalizan la violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación.

- **Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden presentar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

- **Enfoque diferencial:** Se concibe como un método de análisis y actuación que evidencia las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros).

4. PRINCIPIOS:

El 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI-y las acciones derivadas del mismo, se regirán bajo los siguientes principios:

- **Respeto a la dignidad humana:** relacionado con el derecho que tiene toda persona a recibir un trato especial, y la facultad de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

- **Ambiente laboral seguro y saludable:** se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores propendiendo por un óptimo ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización y salud emocional. Así mismo, promueve el bienestar familiar y social de los trabajadores estimulando su autoestima, control de su propia salud, generando con ello la protección de los funcionarios ante riesgos del ambiente laboral. Todos estos factores se encuentran interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

- **Confidencialidad:** Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de información personal de los servidores públicos, contratistas y pasantes del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-, están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva y confidencialidad de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, respecto de lo cual únicamente podrá realizar el suministro o comunicación de dicha información cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

• **Debida Diligencia:** Adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deberá disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos ocurridos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-, la internacional aplicable para el efecto, y los fallos jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han emitido de manera progresiva.

• **Debido proceso:** El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”*. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

• **Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción previstas en el protocolo, se deberá privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia, garantizando el restablecimiento de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

5.1 Derechos de las víctimas: De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad:

- 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. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra;
- c. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- d. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- e. Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial;
- f. Ser atendida por personas formadas en derechos humanos, y enfoque diferencial;
- g. Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- 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 hasta que no se resuelva la queja;
- i. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- j. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

5.2 Derechos de las mujeres víctimas: De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad. Se podrá ordenar que el agresor asuma los costos de esta atención y asistencia; para tales efectos se acudirá a la Defensoría Pública.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia;
- e. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia;
- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- j. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- k. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo;
- l. Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

5.3 Derechos del sujeto activo: La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

- b. Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja; presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

6. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

6.1 MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Se adelantarán en el marco de las capacidades y disponibilidad de recursos del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-.

JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN: Dirigidas a la totalidad de los servidores públicos de la entidad, las cuales se realizarán como mínimo una vez cada semestre e incluirán los siguientes aspectos:

- a. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- b. Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;
- c. Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
- d. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad;
- e. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias;

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

- f. Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que reciben o atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector;
- g. Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres;
- h. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

6.2 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La recopilación de las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual, serán recibidas por la oficina de control interno disciplinario de la entidad.

Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

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

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El grupo de trabajo de Gestión Humana y de la Información, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:

- 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;

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;

f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;

g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos;

h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

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.

8. RUTAS DE ATENCIÓN

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

8.1 RUTA DE ATENCIÓN EXTERNA A LA ENTIDAD

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial, dentro de sus recursos y posibilidades a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

8.2 RUTAS DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD

8.2.2 ¿ANTE QUIÉN DEBE INTERPONERSE LA QUEJA?

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, **la oficina de Control Interno Disciplinario del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-** 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 discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

8.2.3 PROCEDIMIENTO

El trámite de las quejas por 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 seguirán el procedimiento establecido por las leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

En toda la ruta prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente Protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección.

A. RECEPCIÓN DE LA QUEJA Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS: Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-, de ser escrita podrá hacerse a través del correo electrónico institucional de esta oficina.

El proceso de recepción debe garantizar la no revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

La queja podrá acompañarse de las pruebas que la víctima desee hacer valer y que acrediten la comisión de la conducta.

B. ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO EN LA RUTA DE ATENCIÓN INTERNA: En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad. Los medios de prueba de delitos de violencia sexual pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no sólo de la víctima.

En casos de violencia o acoso sexual, se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas ha señalado:

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

(...) “(i) no valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos; (ii) considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima; (iii) no desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual; (iv) no desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad; (v) abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a los eventos de acceso carnal; (vi) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; (vii) apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual; y (viii) prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.” (...)

En caso de discriminación se deben tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas, que en sentencias Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, T-741 de 2004, y T-068 de 2021, sobre el particular indican:

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

8.2.4 CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario y sin perjuicio de los criterios de calificación establecidos en la Ley 1952 de 2019:

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

GRAVISIMAS: Son faltas gravísimas todas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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).
- d. 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).

8.2.5 PAUTAS ORIENTADORAS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA.

Con fines de orientación para los operadores disciplinarios, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019 y en el artículo 50 de la Ley 1437 de 2011, se tendrán en cuenta los enfoques contenidos en el presente Protocolo. En especial, al analizar el criterio de “trascendencia social de la falta o el perjuicio causado” (art. 47, numeral 5, de la Ley 1952 de 2019) se debe tener en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en Sentencias T-572 de 2017 y T-316 de 2020, frente a las violencias y discriminación reconocidas en este protocolo, indican:

1. (...) *“Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana*

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentar un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas” (...)

2. (...) *“Existen algunos aspectos mínimos que debe tener en cuenta el juez constitucional para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que pueda tener un determinado escenario de discriminación: (i) Según esa misma jurisprudencia, uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional. (...) (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo o grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial. (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta. Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; (iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero” (...)*

8.3 RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA CONTRA CONTRATISTAS, PASANTES, JUDICANTES, PRACTICANTES O PERSONAL EN COMISIÓN.

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante, practicante, la Oficina de Control Interno del Instituto Nacional para Ciegos –INCI- o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

8.4 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA LA NO REPETICIÓN

Las entidades públicas deberán adoptar lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de violencias contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas de prestación de servicios.

8.5 INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS CON EL PROTOCOLO.

Cuando los contratos de prestación de servicios incluyan cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo, el Instituto Nacional para Ciegos – INCI-, en calidad de contratante, deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011, para hacer el seguimiento al cumplimiento obligacional

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

del contrato y estará sometido a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

9. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La oficina de control interno disciplinario de la entidad buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

10. MENSAJES CLAVES RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL

Con base en el Código de Conducta del Sistema de las Naciones Unidas (ONU) para Prevenir el Acoso, incluido el Acoso Sexual, los siguientes son mensajes claves relacionados con dicha conducta:

- a. La prevención antes de todo: El acoso sexual puede adoptar muchas formas, desde bromas inapropiadas hasta violación o intentos de violación. Constituye un acto de conducta indebida y toda organización debe tomar medidas para prevenirlo.
- b. El acoso sexual puede suceder en cualquier lugar: El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar y el horario de trabajo, y el autor y la víctima pueden ser cualquier colega, de cualquier rango y cualquier género.
- c. No a la impunidad: Todas las organizaciones deben contar con políticas y procesos para garantizar que las víctimas reciban apoyo y que los autores enfrenten las consecuencias.
- d. Apoyo y asistencia a las víctimas: La víctima tiene derecho al apoyo y la asistencia que se debe brindar de manera oportuna, apropiada confidencial e imparcial.
- e. Las víctimas, ante todo: De acuerdo con un enfoque centrado en la víctima, los derechos, necesidades y preferencias de la víctima deben ser centrales en cualquier proceso y en los servicios de apoyo.
- f. Lugares de trabajo donde reine el respeto: Los servidores públicos deben tratar a todos los colegas con educación y respeto, tener en cuenta cómo puede percibirse su propio comportamiento y tomar medidas cuando sea apropiado.

11. OTRAS ACCIONES DE PREVENCIÓN

Sensibilizar a los directivos, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

RESOLUCIÓN No.



20241000000063

11-01-2024

“Por la cual se adopta el 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, para el instituto nacional para ciegos –INCI”

Sensibilizar y culturizar a los colaboradores del Instituto Nacional para Ciegos –INCI-, en las conductas que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo, derechos y deberes.

Realizar campañas masivas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.

Capacitar a los funcionarios que atienden los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo.

La oficina de control interno disciplinario de la entidad con el apoyo del grupo de trabajo de Gestión Humana y de la Información, tienen a su cargo una labor preventiva con los servidores públicos de la entidad, buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, prevenir y mitigar conductas relacionadas con el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo al interior de la entidad.

12. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

Elaboró: Angela Beltran Velandia – Profesional especializado del Grupo Gestión Humana y de la Información. *ABV.*

Revisó: Ricardo Hernández Mateus – Coordinador (e) Grupo Gestión Humana y de la Información. *R*

Aprobó: Diego Mauricio Sánchez Ospina - Jefe Oficina Asesora Jurídica encargado de las funciones de Secretario General.