



INVIAS



Protocolo de prevención y atención a casos de violencias basadas en género y discriminación

7 de julio de 2023 | Versión 2

Luis Francisco Gaitán Puentes

Secretario General

Actualización

Luz Angela Rey Diaz

Enlace de Genero sector Transporte

El presente documento ha sido actualizado de acuerdo a los parámetros establecidos dentro de la directiva presidencial # 1 del 8 de marzo de 2023 y adoptado por la Secretaria General del Instituto Nacional de Vías, como apoyo a la política interna de Equidad, igualdad e inclusión.

Contenido

Presentación.....	4
Objetivo.....	5
Marco legal	6
Marco conceptual.....	8
Conceptos	14
Medidas de prevención	19
Principios en el abordaje de casos de acoso sexual.....	21
Derechos de las víctimas de acoso sexual.....	22
Ruta de atención para las víctimas de violencia basada en género y discriminación (VBGD).....	23
Seguimiento	28
Anexo	28
Bibliografía	31

Presentación

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) “el acoso sexual es una violación de los derechos humanos de las personas; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

Para hacer visible esta problemática y avanzar en el reconocimiento de este tipo de conductas, cuando llegaren a configurarse al interior de Instituto Nacional de Vías (INVIAS), Así mismo y dando cumplimiento a la ***Directiva presidencial No.1 con fecha del 8 de marzo de 2023 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”.***

De esta manera el INVIAS reconoce que son varios los instrumentos de derechos humanos que obligan al Estado colombiano a adoptar medidas para la prevención, investigación y sanción de cualquier forma de violencia, promoviendo acciones de cero tolerancia a las formas de hostigamiento o acoso sexual y laboral, discriminación y violencia de género que muchas veces suelen estar invisibilizadas o naturalizadas por una cultura patriarcal que las normaliza y refuerza.

En este contexto, se enmarca la importancia de la formulación de la presente ruta, que busca materializar la obligación del Estado y sus instituciones por la erradicación y sanción de cualquier forma de violencia que menoscabe la integridad de las personas y el deber de implementar los mecanismos y herramientas que incorporen el enfoque de derechos humanos de las mujeres y garanticen el derecho a la reparación integral para las personas que puedan ser víctimas de acoso sexual, violencia o discriminación al interior de la entidad.

Objetivo

Este protocolo tiene por objeto establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención y sanción de situaciones de violencias basadas en género y discriminación (**VBGD**), teniendo en cuenta los límites y las funciones del INVIAST con respecto a este tipo de violencias.

Este instrumento también se concibe como una estrategia pedagógica para hacer frente a las **VBGD**. Así mismo, busca establecer un procedimiento para la aplicación de medidas tendientes a atender de manera integral a la persona victimizada, como también dar el debido trámite para imponer sanciones a los responsables en estos casos, respetando los derechos fundamentales y el debido proceso, para promover una vida libre de violencias y discriminación, y que se garantice la no repetición.

Marco legal

Diferentes instrumentos normativos obligan al Estado colombiano y a sus instituciones a adoptar medidas para abordar casos de acoso sexual. Dentro del bloque de constitucionalidad, se encuentran los siguientes instrumentos y pronunciamientos de organismo de derechos humanos:

Instrumento	Disposiciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW	<p>Esta Convención adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 señala: <i>“Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.</i></p> <p><i>“Artículo 11. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.</i></p>
Recomendación General N° 19, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11 período de sesiones: 1992	<p>A través de esta recomendación se define el hostigamiento sexual² como el <i>“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”</i>.</p> <p>También señala que <i>“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”</i>.</p>
Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT	
Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores en el Empleo de 1985	Dentro del contenido de esta resolución, se establece que <i>“los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”</i> (OIT, 2008).

Instrumento	Disposiciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995)	Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG, la erradicación del acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual (párr. 180). También señala (párr. 290) que <i>“la aplicación eficaz de la Plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual”</i> .
Leyes nacionales	
Ley 599 de 2000	Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título II – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: <i>El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.</i>
Ley 1010 de 2006	Define el acoso laboral de la siguiente manera: <i>Artículo 10.1. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.</i>
Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, especifica los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y a través del artículo 29 incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (artículo 210A).
Ley 1719 de 2014	Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual.
Ley 1952 de 2019	Señala como falta disciplinaria: <i>Artículo 53 4. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución,</i>

Marco conceptual

¿Qué es y cómo se manifiesta el acoso sexual?

De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual.

Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. Esta misma norma contempla seis modalidades que se enmarcan en los hostigamientos en el lugar de trabajo, incluidos lo que pueden configurar acoso sexual: i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.

Según esta ley son también modalidades del acoso laboral: (ii) persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas; (v) inequidad laboral, definida como la “asignación de funciones a menoscabo del trabajador”; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

La Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como “*el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo*” y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilización, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo. Radicado 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Por su parte, y en el campo penal, el acoso sexual se define por el artículo 210 A del Código Penal de la siguiente manera:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

Para la calificación de la conducta penal, y de acuerdo con lo que señala la Corte Suprema de Justicia se menciona que:

1. La esencia de la conducta radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto permite a este último subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar o intimidar a la primera, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla.
2. Se materializa en los casos en que el sujeto activo “acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente”. De dichos verbos rectores cabe anotar que todos indican, en principio, una idea de actos persistentes o reiterativos en el tiempo, esto de acuerdo con las acepciones previstas para este tipo de conductas.
3. El asedio, entre otros verbos contemplados en la norma examinada, no reclama de prolongación en el tiempo, sino de insistencia en el actuar, que se traduce en la inequívoca pretensión de obtener el favor sexual a pesar de la negativa reiterada de la víctima.
4. La conducta se consuma y el daño es producido por razón del acoso, hostigamiento, asedio o persecución emprendidas por el victimario, que en términos generales genera zozobra, intimidación o afectación sicológica a quien lo padece, para no hablar de la limitación que se produce respecto de la libertad sexual.
5. El acoso sexual opera ajeno a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del victimario, en tanto, cabe reiterar, lo sancionado no es que se logre el propósito, sino que con tal fin se emprendan conductas en sí mismas vejatorias que directamente afectan a la persona, razón suficiente para definir que no se trata de un delito de resultado, en lo que al cometido eminentemente sexual respecta.
6. Con la introducción que hizo la Ley 1719 de 2014, del artículo 212 A del C.P., evidente se advierte que, si el comportamiento del agente alcanza los hitos del acto sexual o el acceso carnal, la conducta punible a atribuir no lo es el acoso sexual, eventualmente alguno de aquellos, siempre y cuando converjan todas las exigencias normativas para ello. la distinción entre la materialización de un delito de acceso carnal o actos sexuales violentos, y uno de acoso sexual, estriba en los alcances de lo ejecutado por el agente.

Pautas para el reconocimiento de una conducta de acoso sexual

De acuerdo con las definiciones legales, es necesario tener en cuenta algunas pautas para la comprensión del acoso sexual como una forma de violencia que se presenta en el marco de relaciones asimétricas de poder, como las que pueden estar implícitas en una relación laboral. Para la revisión de estas pautas, es necesario tener en cuenta, inicialmente, los siguientes conceptos:

- i. **Sesgos sexistas:** están relacionados con el trato hacia una persona basándose en estereotipos de género (Ministerio Público de Guatemala, 2019).
- ii. **Estereotipos de género:** según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.
- iii. **Lenguaje sexista:** en la forma de comunicación (verbal, escrita, visual, iconográfica, auditivo, entre otros) que prioriza lo masculino sobre lo femenino o lo subvalora o lo representa de manera estereotipada o peyorativa. (Ministerio Público de Guatemala, 2019).

Formas en que se manifiesta el acoso sexual

Muchas de las conductas que configuran acoso sexual, de acuerdo con la SDM (2019), responden a prácticas culturales en las que se considera que estos comportamientos son “normales”, pues son muestras de amabilidad, galantería y coqueteo. Se piensa, con base en creencias fundadas en estereotipos de género que las personas están en la obligación de aceptar, con agrado, dichas manifestaciones.

Dentro de las conductas que configuran acoso laboral o acoso sexual se pueden considerar:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morboso en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.

- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

Sobre estos comportamientos y la tendencia a “naturalizarlos” o “normalizarlos” en ámbitos de trabajo, sostiene la Corte Suprema de Justicia (*Sala de Casación Laboral. Radicación No. 55122. 31 de enero de 2018*):

“En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.

Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonesta ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción –que se traducen en un verdadero acoso sexual- en sus lugares de trabajo.

A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos”.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que el acoso sexual es una forma de violencia sexual, es necesario tener en cuenta que dicha violencia puede manifestarse como:



En esta conducta hay una intervención del agresor para cambiar la voluntad de la víctima o vencer su resistencia, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo que señala el artículo 18 de la Ley 1719 de 2014, el consentimiento de la víctima no puede inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta de la víctima cuando este no sea voluntario y libre y tampoco podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de **la víctima a la violencia sexual**.

Así, el consentimiento no se puede suponer o inferir, debe ser expreso. Cualquiera de los comportamientos descritos, u otros que se ajusten a la materialización de los verbos rectores del tipo penal, constituyen acoso sexual.

Finalmente, es importante recordar que:

- El acoso sexual constituye una serie de acciones y conducta de índole sexual que menoscaban la dignidad personal, la intimidad y la libertad sexual de cualquier persona.
- Cualquier expresión de acoso sexual, constituye una forma de violencia sexual que afecta, por lo tanto, la libertad, la formación y la integridad sexual.
- El acoso sexual en los ambientes laborales de forma sistemática o por una sola vez, crea un ambiente trabajo intimidatorio, hostil y humillante, tanto para las víctimas como para tercera personas.

- Las conductas de acoso sexual pueden ser sancionadas tanto en lo penal como en lo disciplinario, tratándose de investigaciones y procedimientos distintos, el resultado de un proceso penal no puede condicionar los resultados de una investigación disciplinaria.

Ámbito de aplicación

- Este aspecto hace referencia a donde, cuándo y sobre quién se aplica el presente protocolo de VBGD del INVIA, el cual establece una ruta integral para la atención de los casos de VBGD que contempla la asesoría psicológica, el acompañamiento y la orientación jurídica. De encontrarse méritos y por voluntad de la persona victimizada, se iniciará el proceso sancionatorio que se contempla en este documento.
- Este Protocolo de VBGD no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano.
- Dado el alcance de aplicación del protocolo, sus lineamientos deberán ser integrados a la política de Equidad, Igualdad e Inclusión del INVIA, con el fin de articular los procesos y procedimientos que sean transversales para lograr la no repetición.

El Protocolo de VBGD se activará cuando se cumpla cualquiera de los tres elementos que se mencionan a continuación

Tipo de persona que aplica al protocolo según el tipo de vinculación al INVIA

- Personal de Planta o carrera administrativa
- Provisionalidad
- Contratistas

Espacial: según el lugar o contexto en que ocurren los hechos

Espacios físicos del INVIA incluidas las Direcciones Territoriales y sus instalaciones físicas, donde se ubican sus sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinadas para el cumplimiento de las labores propias del ejercicio laboral.

Espacios virtuales institucionales, redes sociales, correo electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.

Espacios fuera del INVIA donde se desarrollen actividades laborales que vinculen a los funcionarios con el que hacer institucional.

Conceptos

Con el fin de tener un lenguaje común y una mejor comprensión para su debida aplicación, a continuación, se relacionan los conceptos bajo los cuales se enmarca el presente Protocolo de acoso sexual, violencia y discriminación.

Discriminación

Es la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015). La discriminación se da de manera directa “cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado, injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, el género, la religión, opiniones, entre otras” (Corte Constitucional, T-030/17, n.o 39). Y es indirecta “cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, lo que produce lesiones y vulneraciones de sus derechos fundamentales o limitan el goce de los mismos” (Corte Constitucional, T-030/17, n.o 39). El racismo, el sexismo y la xenofobia son algunos ejemplos de discriminación.

Se entiende por violencia el uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002).

Violencias basadas en género

“Las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública, debido a las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir” (MinSalud, 2016). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual no heteronormativa.

Violencia contra la mujer

Por esta “se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la

libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado" (art. 2, Ley 1257 de 2008).

Violencia sexual

Es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona. La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos. Conducta sexual inapropiada leve o explícita, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni persistentes.

Acoso sexual

Hostigamiento o chantaje sexuales: Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce "valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica" o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde "se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana. c. Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: "El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir" (Ley 599, 2000, art. 210).

Acto sexual no consentido

Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Abuso sexual:

"Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva" (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Acceso carnal no consentido

Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2).

Acoso sexual laboral

“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 (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW] 1979. Recomendación General núm. 19).

Ofensa sexual

“Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2). i. Pornografía no consentida: “En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material” (Universidad Nacional de Colombia, Resolución 1215, 2017, art. 2)

Conductas violentas.

Para cualquier conducta violenta se considerará la definición legal, jurisprudencial, doctrinal o técnica que corresponda según sea el caso.

En los apartados anteriores, se definen las conductas violentas de carácter sexual, a continuación, la definición de otra clase de conductas violentas de tipo discriminatorio que ocupan a este protocolo, sin perjuicio de las demás que hubiere:

Racismo: Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de

los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1)

Violencia simbólica: hace referencia a las acciones por medio de las cuales se transmite un orden social simbólico (expresiones culturales populares, letras de canciones, mensajes publicitarios, juegos de video, videos musicales, revistas, literatura, filosofía, derecho y otras disciplinas y dominios científicos que comunican una construcción androcéntrica), por medio de las cuales se reproducen y transmiten relaciones de poder, dominación y desigualdad que perpetúan estereotipos, prejuicios y justifican acciones violentas. Esta violencia se caracteriza por ser invisible, implícita y soterrada, por lo que naturaliza y sostiene la dominación, subordinación y discriminación de las mujeres, personas racializadas, personas con expresiones de género no binarias u orientaciones sexuales no hete-normativas, entre otras. c. Violencia económica: Es la violencia destinada a causar pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos de la persona (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Violencia física: Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008, art. 3). e. Violencia psicológica: Es la violencia destinada a poner en riesgo, dañar o disminuir la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal mediante degradación, control, intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique restricción en las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas (Ley 1257 de 2008, art. 3).

Ciber acoso o ciberbullying: “Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico” (art. 2 Ley 1620 de 2013). i. Feminicidio: Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16).

Género

Es una categoría de clasificación social que organiza roles, estereotipos, imaginarios y valoraciones asociadas a la masculino y a lo femenino, determinando relaciones de poder. El género varía históricamente, así como entre las diversas culturas, pues se trata de una construcción social.

Identidad de género

Es la forma como las personas se piensan e identifican a sí mismas (hombres, mujeres,

queer/no binario). No siempre está vinculada o coincide con el sexo biológico asignado al nacer.

Expresión de género

Es la forma como las personas representan su género para sí y para el mundo. Se manifiesta a través de acciones, vestimenta, habla y gestos.

Orientación sexual está relacionada con el deseo sexual y afectivo de cada persona hacia otra. De esta forma, cabe decir que hay personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales.

Diversidad funcional

“Las personas con diversidad funcional incluyen a aquellas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, art.1).

Interseccionalidad

Es una categoría analítica y política útil para pensar en los diversos sistemas de opresión y discriminación, históricos y estructurales, que convergen en las personas y que las sitúan en lugares sociales desiguales. Por tanto, no es posible pensar el género fuera de otras categorías de diferenciación como raza, clase, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual o condición de discapacidad.

Interculturalidad

Se entiende por interculturalidad, la posibilidad de diálogo e interacción entre las culturas como proyecto político enfocado a construir sociedades diferentes, donde ningún grupo cultural está por encima del otro.

Persona victimizada

Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.

Persona presunta agresora o persona investigada

Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.

Medidas de prevención

El Instituto Nacional de Vías – INVIAST, rechaza todo tipo de VBGD entre los funcionarios. Así mismo, fomenta y promueve la igualdad, la equidad y la diversidad, a partir del respeto como pilar de las relaciones sociales, con el fin de crear un ambiente seguro y favorable para el desarrollo personal y el fortalecimiento de la cultura organizacional. De esta manera, el INVIAST se compromete con el presente protocolo a la implementación de estrategias de prevención frente a las VBGD.

¿Qué son y para qué sirven?

Las medidas de prevención para casos de VBGD son acciones que apuntan a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento en lo cotidiano, es decir, en la oficina, en el pasillo, en las redes sociales, entre otros escenarios, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos de género, de raza, de etnia, de clase, entre otros, que perpetúan la discriminación y la violencia. A su vez, dichas medidas promueven el desarrollo de competencias sociales que hacen posible a los funcionarios actuar de manera constructiva, es decir, respetando y valorando la diversidad. De esta manera, la prevención debe adaptarse a las necesidades y características de quienes conforman el INVIAST y se implementará a través de acciones independientes y transversales con formación académica. Así mismo, la prevención de VBGD contemplada en este protocolo contribuye e implica el deber de toda la comunidad del INVIAST de garantizar y evitar este tipo de conductas al interior de la institución.

Qué medidas de prevención existen y quiénes son los responsables de implementarlas?

La comunidad del INVIAST es corresponsable de propiciar espacios libres de todo tipo de VBGD. Las medidas que se presentarán a continuación serán asumidas en su articulación y seguimiento por el comité interno de género, y tendrán unos responsables a su cargo.

Medidas de prevención	Áreas a responsables o a cargo
1. Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión y no discriminación a través del análisis y adecuación de las políticas, reglamentos y otros documentos de la Entidad. Para ello, se crearán e implementarán las medidas que se consideren necesarias para mantener un INVIAST inclusivo y libre de violencias y discriminación.	La Secretaría General, a través de la Dirección Jurídica, oficina de control disciplinario y la Subdirección de Gestión Humana.

2. Realizar recomendaciones para la construcción y actualización de lineamientos y acciones puntuales de prevención.	La Dirección General y la Secretaría General, Subdirección de Gestión Humana con el acompañamiento del comité interno de Género y el enlace de Género.
3. Desarrollar acciones encaminadas a la generación de una cultura responsable y respetuosa de la diversidad que promueva la participación y la inclusión.	La Subdirección de Gestión Humana a través del programa de escuela Guillermo Gaviria, el programa de bienestar y el programa de Género.
4. Construir e implementar programas de prevención permanentes y continuos dirigidos a todo el personal que forma parte del INVIA.	La subdirección de Gestión Humana a través de su programa de escuela Guillermo Gaviria.
5. Apoyar y adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género, enfoque étnico y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas al interior del INVIA que apunten a la sensibilización sobre la erradicación de todo tipo de VBGD, la desnaturalización de las violencias, la deconstrucción de creencias y patrones de relación inequitativos y violentos, así como la búsqueda de la equidad haciendo uso de todos los canales de comunicación disponibles en la entidad.	La Dirección General a través del grupo de Gerencia de Comunicaciones. La Subdirección de Gestión Humana.
6. Apoyar y realizar campañas de socialización e información permanentes sobre las rutas de atención a casos de VBGD, así como las políticas de equidad y no discriminación.	La Dirección General a través del grupo de Gerencia de Comunicaciones. La Subdirección de Gestión Humana.
7. Capacitar al personal que está involucrado en la ruta de atención que hace parte de este protocolo, propendiéndolo por la apropiación de un enfoque de género y diferencial en la atención de las personas que se acerquen a la ruta.	La Subdirección de Gestión Humana a través de la escuela Guillermo Gaviria.

Principios en el abordaje de casos de acoso sexual

Las intervenciones del presente protocolo están orientadas bajo un conjunto de estándares, principios y enfoques que buscan garantizar que toda persona vinculada con el INVIA, que se haya visto afectada por este tipo de conductas sea tratada con el mismo respeto y sin ninguna distinción, por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria. De esta manera:

- **El respeto a la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Se debe considerar que los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de la persona. Por esta razón se deben adoptar medidas de protección para la persona que pone un caso en conocimiento del personal encargado para tal fin desde la Subdirección de Gestión Humana, priorizando la confidencialidad durante toda la actuación.
- **El ambiente laboral seguro y saludable:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. Por esta razón se deben adelantar acciones para proteger la dignidad, la libertad y la formación sexual de los funcionarios que hacen parte del INVIA. La confidencialidad: Implica que, en todas las actuaciones relacionadas con el seguimiento de este protocolo, se adopten medidas para guardar de manera reservada los datos y hechos asociados a los casos sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas, así como generalidades o detalles de la situación constitutiva de acoso sexual.
- **La debida diligencia:** como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los precedentes jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.
- **La atención libre de estereotipos de género:** durante todas actuaciones de esta ruta se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como lo asociado

a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como: ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra el agresor, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de barrera por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

- **El debido proceso:** Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder en caso de que se adelanten acciones disciplinarias al interior de la entidad.
- **La protección de la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías no repetición.

Derechos de las víctimas de acoso sexual

Para los efectos de este documento, se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral del Instituto Nacional de Vías y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad. Por lo tanto, son derechos de las víctimas de acoso sexual, de conformidad con lo adoptado para esta Ruta y lo señalado por la Corte Constitucional:

1. El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
2. El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
3. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
4. El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.

5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
6. El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
7. El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
8. El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

Ruta de atención para las víctimas de violencia basada en género y discriminación (VBGD)

En el marco de este protocolo, quien tenga conocimiento o sospeche de un hecho relacionado con **VBGD** podrá activar la ruta de atención comprendida en este capítulo, cuyo propósito es ofrecer a la persona victimizada una atención integral ajustada a sus particularidades, que procure su protección y no revictimización, así como la sanción a la persona investigada que resulte responsable de este tipo de situaciones dentro del alcance de la Entidad o remitir a las autoridades competentes para el respectivo trámite.

Esta ruta deberá prestar en todo momento atención integral a la persona victimizada, en los términos que se consagran en este protocolo. De igual manera, mantendrá una comunicación constante con esta persona sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a su situación.

¿Qué es la ruta?

La ruta de este protocolo para atención de **VBGD** es el procedimiento institucional al interior del INVIAST que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas. A su vez, en casos donde se encuentre que las personas presuntas agresoras son funcionarios de la entidad, la ruta también comprende un proceso de responsabilidad frente a la persona presunta agresora de este tipo de situaciones, que prevé medidas preventivas y sanciones de orden disciplinario o medidas administrativas, según sea el caso.

Esta ruta consta de una primera etapa de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada. La segunda etapa tendrá inicio con la activación inmediata de la atención integral, que incluye la asesoría psicológica, la orientación jurídica y el acompañamiento por parte de la Subdirección de Gestión Humana.

La tercera etapa es la apertura de un proceso de responsabilidad sobre hechos de **VBGD** para casos donde la persona presuntamente responsable pertenezca a la entidad. De forma paralela, en otra etapa, se garantizará que la persona victimizada tenga siempre un acompañamiento psicológico, jurídico y acceso a la información del caso. Se finaliza con una etapa de cierre del caso cuando la persona delegada desde la Subdirección de Gestión Humana ha emitido una decisión sobre el caso y la persona victimizada manifiesta no requerir más acompañamiento o en su defecto porque el caso debe ser remitido a otras instancias pertinentes en cuyo caso se brindará la información necesaria a la persona víctima para dar continuidad con su proceso.

¿Cómo se activa la ruta?

La ruta de atención de **VBGD** se activará por distintos canales, a través del Equipo delegado por la Subdirección de Gestión Humana para su Comprensión, Orientación, Recepción y Acompañamiento a casos de **VBGD**.

Iniciará con un espacio que permita a la persona saberse escuchada y comprendida emocionalmente, posibilitando una orientación acorde a sus deseos y necesidades. No será necesario que la persona que inicie la ruta tome una decisión en el primer encuentro con respecto a las siguientes etapas y la determinación que tome jamás limitará su acceso a los espacios de apoyo y asesoría, también podrá poner en conocimiento el hecho ante la línea teescuchamos@invias.gov.co. De igual forma, se garantizará, el acompañamiento psicológico y jurídico para brindar la información y acompañamiento debido.

El equipo delegado por la Subdirección de Gestión Humana encargado de recibir a información de los hechos debe asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado y seguro para la persona afectada, sin que les sea dable emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje que se describen más adelante.

Para la recepción de las quejas, el INVIAST publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la entidad, los datos de contacto de la persona encargada de recibir la

información y los canales de comunicación para la recepción de la queja.

Sobre la recepción de la queja y pautas para el abordaje a la víctima.

En la queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que:

1. Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
2. Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
3. La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
4. Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
5. En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
6. El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
7. En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

Para la activación de la ruta de atención a casos de **VBGD** por parte del INVIA, se deberá solicitar el consentimiento expreso de la víctima del hecho de violencia o discriminación; respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sufrida, que considere que se ajustan mejor a su situación. Este consentimiento debe quedar grabado en los casos en que la persona autorice la grabación, o deberá señalarse por escrito.

Se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona victimizada en aquellos casos en que la ley ordena hacer el denuncio penal

*“Cuando la vida de la persona victimizada se encuentre en riesgo por la situación de VBGD, se activará la red de apoyo y, siempre que la persona investigada sea un funcionario del INVIAST, se iniciará de oficio el proceso sobre responsabilidad de situaciones de **VBGD** e igualmente se dará aviso a las autoridades competentes”.*

Casos o situaciones que involucren a un contratista

Cuando la persona victimizada sea una persona que preste sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios directamente con el INVIAST, el Equipo designado por la Subdirección de Gestión Humana conocerá del caso y lo llevará al Comité de Resolución a Casos de VBGD, con el fin de que se decreten medidas de intervención para proteger a la persona victimizada, y siempre con el acompañamiento y apoyo del supervisor del contrato siempre y cuando no sea el presunto victimario.

Cuando la persona victimizada o la persona investigada sea una persona que presta sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero vinculada a un tercero externo al INVIAST, el Equipo delegado por la subdirección de Gestión Humana informará al área que corresponda para que notifique del hecho a la empresa contratante, con el fin de que tome las medidas pertinentes de acuerdo con la situación reportada.

Conocimiento del hecho de acoso sexual por parte de un tercero

Todos los funcionarios que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento del equipo encargado por la Subdirección de Gestión Humana para recibir las quejas por este tipo de conductas, especialmente quienes ostenten un cargo de dirección o de supervisión. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir conductas de VBGD o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada.

De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el

contenido de esta Ruta y asegurarse de guardar confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato

Cuando ocurra una situación de emergencia al interior de los espacios del INVIAST donde se debe interceder para que cese el acto victimizante, el cuerpo de seguridad de la entidad actuará de manera inmediata y eficaz. Para ello, podrá tomar **medidas preventivas de emergencia** tales como retirar a la persona agresora del espacio donde esté la persona o personas agredidas, retener el carné de la persona presunta agresora, solicitar la atención en primeros auxilios o primeros auxilios psicológicos al área de la subdirección de Gestión Humana, entre otras que considere pertinentes para proteger y salvaguardar los derechos de las personas afectadas. Posterior a ello, el grupo de seguridad del INVIAST deberá emitir un informe detallado de lo sucedido junto con una copia del material probatorio con el que cuente, tales como datos de la persona victimizada, datos de los testigos, videos, audios, entre otros. Con esto, remitirá el informe y las pruebas a la subdirección de Gestión Humana para que sea enviado al Equipo delegado para los temas de **VBGD** con el fin de que pueda atender la situación con base en lo establecido en este protocolo.

Estos documentos deberán ser remitidos a la oficina mencionada, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a haber atendido la emergencia presentada.

Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de **VBGD** es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias. Ante estos eventos es necesario que se brinde o se direccione a la víctima para que reciba atención jurídica y psicológica para que supere las dificultades que motivaron la retractación.

Seguimiento

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de la dependencia encargada que en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la entidad.

Anexo

Formato de Queja o denuncia frente a situaciones de discriminación y violencia basada en género

FORMATO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO

Los datos personales e información aquí suministrados se usarán exclusivamente para gestionar la situación informada en los términos del Protocolo para la Atención y Actuación frente a situaciones de Discriminación y Violencias Basadas en el Género. Los datos privados o sensibles y en general toda información recogida producto de la activación del Protocolo será tratada de conformidad a la Política de Tratamiento de Datos, disponible siguiendo el enlace

<https://www.inviias.gov.co/index.php/archivo-y-documentos/politicas-y-lineamientos/11060-politica-para-el-tratamiento-de-datos-personales-inviias-2020> y la Ley de Protección de Datos Personales y sus decretos reglamentarios. Al suministrar la información y firmar el presente documento, Ud. autoriza de forma libre e informada al INVIAIS para el tratamiento de los datos aquí consignados.

Si usted presenta esta denuncia de manera presencial o por medios virtuales, se requiere su autorización para grabar la recepción de la queja en formato digital.

Autoriza grabación No autoriza la grabación No aplica (no es presencial/medios virtuales)

Fecha de la denuncia: _____ Folio No. _____

1. Datos Persona que presenta la denuncia

Nombre y apellidos	
Dependencia o Programa	
Correo electrónico	
Teléfono/No. celular	

2. Datos de la persona afectada (en el caso que nos sea la solicitante)

Nombre y apellidos	
Dependencia o Programa	
Correo electrónico	
Teléfono/No. celular	

3. Descripción de los hechos (fecha, lugar, personas implicadas)

En caso de no ser suficiente el espacio se puede adicionar con un texto en hoja separada que se entiende hace parte de la queja

4. Documentación Anexa (evidencias que soporten su queja)

(Si el espacio no es suficiente o desea adjuntar anexos, por favor relacione aquí los documentos que anexa)

Declaro bajo gravedad de juramento decir verdad y me comprometo a colaborar en todas las diligencias que se requieran y sean necesarias para tramitar esta denuncia en el contexto de las garantías otorgadas en el Protocolo de Atención y Actuación frente a situaciones de Discriminación y Violencias Basadas en el Género.

Nombre y Firma del Denunciante

Recibió la denuncia:

Nombre y Firma de quien recibe la denuncia

Bibliografía

- Alfaro María Cecilia; Comp. Lorena Aguilar, Ana Elena Badilla. --1a. ed.-- San José, C.R.: ABSOLUTO, 1999. Desvelando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad /
- Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Eliminación de todas las formas violencia contra la mujer
- Comisión de Derechos Humanos, 54º período de sesiones. Informe presentado Relatora Especial sobre la violencia Contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias, de conformidad con la resolución 1997/44 de la Comisión. Doc. E/CN.4/1998/54 del 26 de enero de 1998, párrs. 12 y 13.
- Comité CEDAW (1992), “Recomendación General N° 19. 11º período de sesiones”. ONU. [En línea] Consultado en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, sentencia del 16 de noviembre de 2009.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Espinoza González Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014
- Colombia, Corte Constitucional. Sentencias: T – 265 de 2016, T-126 de 2018, C-754 de 2015, C-718 de 2017
- Colombia, Ministerio de Justicia, Cartilla Género, 2019. Disponible en:
[https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Tejiendo_Justicia/Publicaciones/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf)
- Fiscalía General de la Nación, Protocolo y Listas de Chequeo para la Investigación y la Judicialización de Violencia Sexual, 2016. Disponible en: www.fiscalia.gov.co/
- Guatemala, Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público, Acuerdo 05-2019. Disponible en:
https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/library/democratic_governance/protocolo-para-la-atencion-de-casos-de-acoso-sexual-en-el-ambito.html

- Montealegre D.M Enfoques diferenciales de género y etnia. Especialización Acción sin daño y construcción de paz. Módulo 3.1. GTZ-Universidad Nacional de Colombia, 2012. p. 8
- Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China, 4 al 15 de septiembre de 1995. Consultado en:
<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%20de%201995.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Los estereotipos de género y su utilización. Disponible en:
<https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>Organización Internacional del Trabajo. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. Consultado en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf
- <https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/#:~:text=Si%20eres%20v%C3%ADctima%20de%20violencias,recibir%20orientaci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%20psicosocial>
- <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- United Nations. Report of the world conference to review and appraise the achievements of the United Nations decade for women: equality, development, and peace. Nairobi, 15-26 July, 1985. Consultado en:
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>



INVÍAS

www.invias.gov.co

Instituto Nacional de Vías - INVÍAS
Calle 25G # 73B-90
Complejo Empresarial Central Point, Bogotá - Colombia
PBX: (+57) 601 377 0600
Línea gratuita: (+57) 018000117844