

| | | |
|---|-------------------|--|
|  | RESOLUCIÓN | F-GARD-38 Versión 02 Fecha: 2019/11/18 |
|---|-------------------|--|

DG100-24.01
GJ121

**RESOLUCIÓN NÚMERO 202240147
(27 DE JULIO DE 2022)**

“POR MEDIO LA CUAL SE APRUEBA E IMPLEMENTA “EL PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LA BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO DE MEDELLÍN PARA AMÉRICA LATINA Y EN LOS DEMÁS PROYECTOS QUE ÉSTA EJECUTE”.

El Director General de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial la Ley 1257 de 2008, el Decreto reglamentario 4463 de 2011 entre otros, y

CONSIDERANDO

1. Que La Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina, es un establecimiento público del orden municipal, adscrito al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, la cual tiene como objeto servir de Biblioteca Pública; proporcionar el libre acceso a la información; promover el rescate, comprensión, difusión y defensa de las diferentes expresiones del Continente Latinoamericano, de las locales y regionales, que conforman la entidad nacional, el conocimiento y el respeto por otras culturas.
2. Igualmente, la misión institucional dicta que la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina fomenta el libre acceso a la información, la cultura, el aprendizaje y la generación de conocimientos. Es un puente entre tiempos que: Promueve la identificación, organización, valoración, preservación y divulgación del patrimonio bibliográfico y documental, contribuye a la formación de sujetos críticos e independientes, al diálogo de saberes y la comprensión del entorno. Estimula la convivencia y la diversidad cultural; el fortalecimiento de las identidades y memorias locales, nacionales y latinoamericanas.
3. Que la Biblioteca, sus filiales y las demás unidades de información que integran el SBPM y las sedes donde se desarrollan diferentes proyectos que ejecuta la entidad, deben ser espacios protectores para la ciudadanía que acude a solicitar los diferentes servicios.
4. Que el tema de acoso sexual y violencia de género con el paso del tiempo han ido cogiendo más fuerza en nuestra sociedad dadas las diferentes eventualidades y sucesos que se han evidenciado entre hombres y mujeres, y los cuales muchos de ellos han culminado con situaciones fatales para quienes

Página 1 de 3

| | | |
|---|---------------------|---|
|  <p>bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO 70 años</p> | <h2>RESOLUCIÓN</h2> | <p>F-GARD-38 Versión 02 Fecha: 2019/11/18</p> |
|---|---------------------|---|

Resolución No. 202240147 (27 de julio de 2022)
DG100-24.01

los han vivido. En mención de ello la Biblioteca Pública Piloto de Medellín, como entidad descentralizada del orden municipal y los proyectos que en ésta se ejecuta en cada vigencia fiscal; ha visto la necesidad de implementar en cumplimiento de su deber legal; **la creación e implementación de un documento formal y normativo, el cual se tomará como un “protocolo de prevención, atención y acompañamiento para manejo de casos de acoso sexual y violencia de género”** que permita prevenir, atender y acompañar cuando se lleguen a evidenciar estos casos en la entidad o en el desarrollo de alguno de los proyectos que ésta ejecute.

5. Que al ser una entidad pública prima el derecho a que toda persona sea tratada con dignidad, manteniendo el respeto a su intimidad, integridad física y moral, aspectos que desde el ámbito laboral y dadas las características internas pueden llegar a ser vulneradas entre los mismos funcionarios, contratistas o usuarios en las diferentes bibliotecas.
6. Que la Constitución Política de Colombia consagra, en sus artículos 1 y 13, la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados, como principios fundantes del Estado Social de Derecho. Además, en el artículo 25 consagra que el trabajo es un derecho y una obligación social y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
7. Que la Ley 1257 de 2008 y el Decreto reglamentario 4463 de 2011 dan cuenta que existen distintos tipos de violencia en el ámbito público y privado, en específico, el acoso sexual, el cual afecta la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, su entorno familiar y social, en particular de las mujeres y la población lésbica, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, incluyendo cualquier otra identidad sexo-genérica; lo cual exige la adopción de políticas con enfoque inclusivo, perspectiva de género e interseccional, que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo que se puedan

De conformidad con lo expresado, la Dirección General de la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar e implementar “el protocolo para la protección contra las violencias de género en la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina y en los demás proyectos que ésta ejecute”. **Ver anexo.**

Página 2 de 3

| | | |
|---|--------------------------|---|
|  <p>bpp BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO • 70 años •</p> | <p>RESOLUCIÓN</p> | <p>F-GARD-38 Versión 02 Fecha: 2019/11/18</p> |
|---|--------------------------|---|

Resolución No. 202240147 (27 de julio de 2022)
DG100-24.01

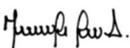
ARTÍCULO SEGUNDO: Socializar “el protocolo para la protección contra las violencias de género en la Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina y en los demás proyectos que ésta ejecute”, a través de diferentes medios de comunicación internos y externos que permitan su conocimiento y apropiación de funcionarios, contratistas y usuarios.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los 27 días del mes de julio de 2022


ÁNGEL OVIDIO GONZÁLEZ ÁLVAREZ
 Director General

Proyectó: Marcela Luna- contratista SST 

Revisaron: Isabel Cristina Giraldo Hoyos – Profesional Esp Gestión jurídica BPP 

Senia Luz Vargas Góngora- Líder de Gestión Humana 

Aprobó: Mónica María Ocampo Restrepo, Secretaria General. 

Página 3 de 3

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN”

JUSTIFICACIÓN

El acoso sexual y la violencia de género con el paso del tiempo y la consolidación de estadísticas respecto, han sido objeto de análisis, regulación, control y por ende su prevención y atención ha cobrado importancia en nuestra sociedad, dadas las diferentes eventualidades y sucesos que se han evidenciado entre hombres y mujeres, y los cuales muchos de ellos han culminado con situaciones fatales para quienes los han vivido.

En mención de ello, la Biblioteca Pública Piloto de Medellín, como entidad descentralizada del orden municipal y ejecutora de proyectos; ha visto la necesidad de implementar en cumplimiento de su deber legal; la creación e implementación de un documento formal y normativo, el cual, se tomará como un **“protocolo de prevención, atención y acompañamiento para manejo de casos de acoso sexual y violencia de género”** que permita prevenir, atender y acompañar cuando se lleguen a evidenciar estos casos en la entidad o en el desarrollo de alguno de los proyectos que esta ejecute.

Al ser una entidad pública prima el derecho a que toda persona sea tratada con dignidad, manteniendo el respeto a su intimidad, integridad física y moral, aspectos que desde el ámbito laboral y dadas las características internas pueden llegar a ser vulneradas por los mismos funcionarios, contratistas o usuarios a los diferentes servidores de las bibliotecas o a los usuarios.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia consagra, en sus artículos 1 y 13, la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados, como principios fundantes del Estado Social de Derecho. Además, en el artículo 25 consagra que el trabajo es un derecho

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

y una obligación social y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La Ley 1257 de 2008 y el Decreto reglamentario 4463 de 2011 dan cuenta que existen distintos tipos de violencia en el ámbito público y privado, en específico, el acoso sexual, el cual afecta la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, su entorno familiar y social, en particular de las mujeres y la población lésbica, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, incluyendo cualquier otra identidad sexo-genérica; lo cual exige la adopción de políticas con enfoque inclusivo, perspectiva de género e interseccional, que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo que se puedan presentar en la entidad, entre ellos los estereotipos de género, las formas de discriminación y el abuso de las relaciones de poder en razón del género.

Ley 984 de 2005, en la cual se aprobó el Protocolo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que insta a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias que generan discriminación.

Ley 248 de 1995 por medio de la cual se aprobó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención de Belem do Pará", que determina la debida diligencia en todas las actuaciones que intervengan las violencias contra las mujeres, y la necesidad de que los diferentes procedimientos incluyan medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

Ley 1438 de 2011. Artículo 54. Gratuidad en la prestación de servicios de salud Ley 1616 de 2013, por la cual se expide la ley de salud mental. Violencias de género:

Ley 294 de 1996, relacionada con la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar.

Ley 360 de 1997, que modifica el código penal en lo concerniente a los delitos contra la libertad y pudor sexual.

Ley 679 de 2001, por la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores.

Ley 985 de 2005, que adopta las medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.

Ley 1098 de 2006, correspondiente al código de infancia y adolescencia.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Ley 1146 de 2007, relacionada con las normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.

Página 2 de 25

Ley 1251 de 2008, que dicta normas para procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.

Ley 1257 de 2008, de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1336 de 2009, que adiciona y robustece la Ley 679 de 2001 de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.

Ley 1329 de 2009, que dicta disposiciones para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.

Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

Ley 1542 de 2012, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

Ley 1639 de 2013, que aumenta las penas para los atacantes con ácido o agentes químicos.

Ley 1719 de 2014, por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.

Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.

Ley 1773 de 2016, con la cual se modifica la ley 599 de 2000 y 906 de 2004, y crea un delito autónomo para las lesiones con ácido u otros agentes químicos.

Resolución 412 de 2000: Guías de Atención al Menor y a la Mujer Maltratada.
Resolución 459 de 2012: Modelo y Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

Resolución 4568 de 2014: Protocolo de Atención de Urgencias a Víctimas de Ataques con Agentes Químicos.

Instrumentos de Política Pública

Carrera 64 N° 50 - 52
Barrio Carlos E. Restrepo
Teléfono: (604) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

-  Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021
-  Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos
-  Conpes Social 161 de 2013 Equidad de Género para las Mujeres
-  Sentencias 754 de 2015 Protocolo Atención integral y gratuita en salud de personas víctimas de violencia sexual.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Respeto a la igualdad y a la no discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio- económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencias físicas, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva.

Recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

Igualdad y no discriminación en el entorno laboral.

Salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, y también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

VALORES PRINCIPALES

-  Confidencialidad
-  Objetividad
-  Imparcialidad
-  Compromiso
-  Diligencia
-  Respeto
-  Equidad
-  Justicia
-  Dialogo
- Manejo oportuno y diligente de los casos

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

ALCANCE

El presente protocolo será conocido y aplicado a todos los funcionarios, contratistas y hasta a los usuarios de la entidad y de los proyectos que ésta ejecute, sin que el tipo de nombramiento en empleo público o de relación contractual (personal bajo relación de dependencia, servicios profesionales, Página 4 de 25 pasantías, personas que tuvieran presencia permanente o temporal de la entidad, etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

El presente protocolo da los lineamientos normativos y éticos necesarios para la investigación y análisis de las denuncias presentadas dentro de la entidad, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

CONCEPTOS

Discriminación contra las mujeres o contra hombres: 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 o por el hombre (..) de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera.

Violencia Simbólica: “Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de los sujetos de protección de esta Ley dentro de la sociedad”.

Violencia física: “Es todo acto de fuerza que cause, daño, dolor o sufrimiento físico en las personas agredidas cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias, sin considerarse el tiempo que se requiera para su recuperación. Es decir, cuando una persona infringe daño intencional, por medio del uso de la fuerza física, de un objeto o un arma, que puede provocar o no lesiones externas o

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

internas. Algunas de sus manifestaciones son: puñetazos, bofetadas, empujones, patadas, mordeduras, quemaduras, estrangulamiento, golpes, disparos u otros.”

Violencia psicológica: “Es toda acción u omisión que cause daño, dolor, perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima de la víctima. Sus manifestaciones son: insultos, ofensas, trato humillante,

chantaje emocional, degradación, amenazas, encierro, prohibiciones, aislamiento respecto a amigos y familiares, entre otras.”

Violencia sexual: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

En Colombia, la ley 599 de 2000 define en su artículo 212 la violencia como: el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento. Por lo tanto, el acoso sexual es una de las modalidades de la violencia sexual porque incluye un comportamiento sexual no deseado u consentido a través de la intimidación o coacción. - Identidad de género.

Acoso sexual: Es toda interacción de naturaleza sexual no consentida o con consentimiento viciado que tenga como escenario el ámbito laboral o se de en ejercicio de este. Puede producir incomodidad, intimidación y atenta contra la estabilidad afectiva o laboral de la víctima. Puede incluir: gestos, miradas lascivas, ademanes, silbidos, sonidos, gemidos, suspiros que acompañan las actitudes de índole sexual, comentarios de naturaleza sexual no deseados, chantajes, propuestas sexuales no correspondidas, así como los tocamientos en partes erógenas o en otras partes del cuerpo con una intención erótica o sexual. Asimismo, puede constituir acoso la exposición de partes del cuerpo o de material pornográfico

| | | |
|---|--|--|
|  | <p style="text-align: center;">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p style="text-align: right;">PR-GH-25</p> <p style="text-align: right;">Versión: 01</p> <p style="text-align: right;">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|--|--|

a través de mensajes de datos. Es importante resaltar que el acoso sexual tiene varios componentes de lo caracterizan y los diferencian de otros tipos de acoso, entre ellos están:

Connotación sexual: No implica que haya una pretensión sexual específica (Arancibia, et al., 2015, p. 8), sino que puede estar asociada a una práctica cultural (masculina) de reafirmar su sexualidad o de cumplir con su rol de género. De esta manera, es posible que el presunto agresor sí desee obtener el consentimiento de la otra persona o, por el contrario, lo haga porque siente que puede o porque está respaldado (por su posición de poder o por la cultura en general).

Consentimiento: Este es el factor que determina si estamos en presencia de una situación de acoso. Se trata del nivel de aceptación por parte de la persona que recibe el comentario, el tocamiento o el mensaje con carácter sexual, que, si no es claro e inequívoco no podríamos hablar de la existencia del consentimiento, pero si cumple con estas calidades podríamos decir que no hay acoso. Sin embargo, el consentimiento no puede ser interpretado por parte de los espectadores con base en la forma de vestir de la víctima, su comportamiento u otros aspectos que responden a prejuicios de género y no a la expresión de voluntad explícita de la persona agredida.

Por su parte, es clave no confundir la correspondencia con el consentimiento viciado. Este último se da cuando la víctima está limitada por ciertas condiciones que impiden manifestar su consentimiento de manera libre. Por lo tanto, se puede predicar consentimiento viciado en una situación donde el agresor sea superior jerárquico de la víctima o si la estabilidad laboral de la víctima depende, de alguna manera, del agresor.

Acoso sexual laboral: Es toda interacción de naturaleza sexual no consentida o con consentimiento viciado que tenga como escenario el ámbito laboral o se de en ejercicio de este. Puede producir incomodidad, intimidación y atenta contra la estabilidad afectiva o laboral de la víctima. Puede incluir: gestos, miradas lascivas, ademanes, silbidos, sonidos, gemidos, suspiros que acompañan las actitudes de índole sexual, comentarios de naturaleza sexual no deseados, chantajes,

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

propuestas sexuales no correspondidas, así como los tocamientos en partes erógenas o en otras partes del cuerpo con una intención erótica o sexual. Asimismo, puede constituir acoso la exposición de partes del cuerpo o de material pornográfico a través de mensajes de datos. Es importante resaltar que el acoso sexual tiene varios componentes de lo caracterizan y los diferencian de otros tipos de acoso, entre ellos están: a) Connotación sexual: No implica que haya una pretensión sexual específica (Arancibia, et al., 2015, p. 8), sino que puede estar asociada a una práctica cultural (masculina) de reafirmar su sexualidad o de cumplir con su rol de género. De esta manera, es posible que el presunto agresor sí desee obtener el consentimiento de la otra persona o, por el contrario, lo haga porque siente que puede o porque está respaldado (por su posición de poder o por la cultura en general). b)

Consentimiento: Este es el factor que determina si estamos en presencia de una situación de acoso. Se trata del nivel de aceptación por parte de la persona que recibe el comentario, el tocamiento o el mensaje con carácter sexual, que, si no es claro e inequívoco no podríamos hablar de la existencia del consentimiento, pero si cumple con estas calidades podríamos decir que no hay acoso. Sin embargo, el consentimiento no puede ser interpretado por parte de los espectadores con base en la forma de vestir de la víctima, su comportamiento u otros aspectos que responden a prejuicios de género y no a la expresión de voluntad explícita de la persona agredida.

Abuso sexual: “La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Violación. - Violación es el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años.”

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Violencia basada en género: De acuerdo con ACNUR, “el término ‘violencia de género’ hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género. La violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género”. Como se dijo en el apartado de enfoque de género, este es un concepto que permite reconocer que hay una diferenciación biológica entre las personas porque se son dos sexos, y a esa diferencia se le asignan otras que son de carácter social, cultural o político y que suponen una desventaja para las mujeres. Por lo tanto, desde allí se puede afirmar que las diferencias naturales entre hombres y mujeres no deben significar en consecuencia una desigualdad en el ámbito laboral, político, educativo, económico, etc. Esto no significa que los hombres no sufran violencias o que sean más graves las que se dirigen contra las mujeres, sino que sufren violencias diferentes. Por ejemplo, mientras ellas soportan violencia en su ámbito más íntimo (por parte de parejas o exparejas), los hombres sufren otras violencias asociadas al conflicto o la homofobia porque todas ellas obedecen a roles históricamente establecidos. A las mujeres se les atribuye valores relacionados a los cuidados, al ámbito doméstico, a la pasividad y a ellos se les asigna roles vinculados a ser heterosexuales, proveedores, a dominar el ámbito público y a la actividad. Entorno a esos roles surgen los tipos de violencia.

Violencia sexual: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. Como ya se indicó según la ley 599 de 2000 define en su artículo 212, la violencia como: el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento. Por lo tanto, el acoso sexual es una de las modalidades de la violencia sexual porque incluye un comportamiento sexual no deseado u consentido a través de la intimidación o coacción. - Identidad de género.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento. Por lo tanto, el acoso sexual es una de las modalidades de la violencia sexual porque incluye un comportamiento sexual no deseado u consentido a través de la intimidación o coacción. - Identidad de género.

VBG: Se entiende por VBG todo acto o amenaza de tal que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer.

La VBG es un problema mayor de salud pública siendo el sector salud un espacio privilegiado para la detección de VBG

Acceso carnal violento: es el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años.” Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

Identidad de género: En diferencia con el sexo, la identidad de género es la percepción que una persona halla sobre sí misma sobre si es hombre o es mujer. Esto quiere decir que puede haber nacido con sexo “masculino” e identificarse como mujer o en el sentido contrario.

Orientación sexual: Se refiere a la atracción sexo/afectiva de una persona que puede ser por su mismo género (homosexual) o por el otro género (heterosexual). Primeros auxilios psicológicos: Núñez (2004) define los primeros auxilios psicológicos como “la ayuda inmediata e intervención que se ofrece a las víctimas o personas afectadas.” Así mismo, este tipo de intervención es realizada en momentos o situaciones de crisis, la cual es definida por Lorente Gironella (2008, citado por Hernández y Gutiérrez, 2014) como una respuesta de disrupción en la homeostasis psicológica del individuo, en la que fallan los mecanismos de afrontamiento habituales tendentes a reinstaurar dicha homeostasis, lo cual va acompañado de todo un conjunto de consecuencias conductuales, emocionales, cognitivas y biológicas en la persona.

| | | |
|---|--|--|
|  | <p style="text-align: center;">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p style="text-align: right;">PR-GH-25</p> <p style="text-align: right;">Versión: 01</p> <p style="text-align: right;">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|--|--|

Intervención de primera instancia: es una intervención de corta duración dirigida a cualquier persona impactada por un incidente crítico o evento peligroso, que consiste en brindar ayuda para restablecer su estabilidad. Su objetivo principal es el de proporcionar apoyo, facilitar la expresión de sentimientos, emociones, escuchar y comprender a la persona afectada para reducir el riesgo o peligro, ya que ante un suceso estresor, la persona puede generar situaciones violentas con agresiones hacia otros o a sí mismo.

Crisis: una crisis es la reacción conductual, emocional, cognitiva y biológica de una persona ante un evento detonante, que se constituye en un estado temporal de trastorno de entidad y de necesidad de ayuda, caracterizado principalmente por la incapacidad temporal de dar una respuesta efectiva y ajustada al problema que presente la persona en el momento de la crisis.

Funcionario(a): En algunos países, persona que ocupa un cargo jerárquico de confianza en la Administración pública y para el cual ha sido designada por las autoridades competentes en forma directa.

Contratista: El contratista es la persona natural o jurídica que se obliga mediante contrato para ejecutar una obra a cambio de un valor económico pactado en un tiempo determinado.

Principio del enfoque de género: Para comprender el significado de enfoque de género es necesario entender, en primer lugar, el concepto de género. Según Mujeres en Red este es una categoría analítica “de carácter histórico y social acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a varones y mujeres e internalizados mediante los procesos de socialización” que llama a reconocer que:

Es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra).

Es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones)

Es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones)

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Es una relación asimétrica; si bien las relaciones entre mujeres y varones admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina;

Es integral (porque no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.);

Es transversal (porque no están aisladas, sino que atraviesan todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.); Es una propuesta de inclusión (porque las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo podrán encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres y también en los varones); Es una búsqueda de una equidad que sólo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida, etcétera).

Por lo tanto, el enfoque de género es la óptica que nos permite evidenciar si la relación que analizamos es producto de una construcción cultural que asigna a hombres y mujeres comportamientos diferentes con base en sus diferencias biológicas. Por ello, para el caso del análisis del acoso, en muchos casos a los hombres se les asigna un rol activo de conquistador o que actúa liderado por un instinto sexual y otras creencias similares. Por su parte, a las mujeres se les asignan otros comportamientos en contraposición de los hombres.

Esto nos permite explicar si una persona actuó con base en esas creencias culturales o si a quien se investiga está amparando en prejuicios de género. Por lo tanto, es una categoría que nos permite analizar que las construcciones sociales de “hombre” y “mujer” tienen un impacto diferenciado en el comportamiento individual y que afecta el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a los espacios considerados tradicionalmente como masculinos. Y plantea que las diferencias biológicas no deben traducirse en una desigualdad social, política y económica. Es importante hablar del género porque, según Marta Lamas, se ha vuelto una

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

necesidad impostergable de los gobiernos (federal, estatales y municipales) el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina. Estas condicionantes no son causadas por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazadas en el género. O sea, por el aprendizaje social.

Para ella, la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que, si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características –morales, psíquicas– también lo habrán de ser. Es concepto que debe ser explicado a través de actividades o lecturas pedagógicas porque, de lo contrario, puede no ser aprehendido.

Principio de no revictimización: Este es un principio que debe guiar la construcción de la ruta de atención e implica que los profesionales encargados de atender las quejas de acoso sexual no incurran en acciones u omisiones que se conviertan en una segunda victimización. En virtud de este principio se deben evitar dilaciones injustificadas, exposición innecesaria de la imagen de la víctima, modificar sus condiciones laborales o confrontarla con el presunto agresor. Por lo tanto, la intervención de la organización debe estar dirigida a adoptar medidas asertivas para contener el daño y a evitar convertirse en otro agresor.

Atención diferenciada: Exige reconocer que todas las personas son diversas y de acuerdo con sus particularidades deben ser atendidas. En consecuencia, debe tenerse en cuenta su nacionalidad, credo religioso, étnica, orientación sexual, género y situación de discapacidad u otras calidades que puedan influir en el hecho que vulneró sus derechos, que hayan sido su móvil o que condicionen la posibilidad de poner en conocimiento su denuncia.

Debido proceso: Implica agotar las formalidades propias de cada proceso, garantizar el derecho de contradicción y respetar la presunción de inocencia.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Principales intervinientes en la aplicación del presente protocolo

La instancia encargada de conocer y avalar las medidas preventivas, de protección acompañamiento en los casos de violencias de género es **el comité de gestión y desempeño**, toda vez que los miembros que lo integran corresponden al nivel directivo de la entidad.

Dirección General: es la instancia responsable de cumplir y hacer cumplir la normativa legal, estatutaria y reglamentaria, así como el presente Protocolo. Una vez recibida la queja, denuncia o conocida una situación de discriminación, acoso o violencia sexual o de género, el (la) director (a) General dispondrá a través del secretario(a) técnico (a), la convocatoria al Comité de Gestión y Desempeño para su estudio y análisis. Cuando exista presunción de delito deberá remitir la denuncia a la fiscalía general del Estado.

Personal directivo: Tendrán la responsabilidad de fomentar y proveer un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia y acoso. Tienen también la obligación de velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente protocolo hasta su culminación, remitiendo a la autoridad competente.

El Profesional de Talento Humano: instancia responsable de iniciar el trámite cuando se trate de casos que involucren a funcionarios públicos a través del procedimiento establecido en el presente protocolo. Deberá tratar de manera confidencial los casos.

Secretario (a) General: Cuando se trate de contratistas, es la instancia responsable de iniciar a través del procedimiento establecido en el presente protocolo, el respectivo trámite con la debida confidencialidad.

Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo: En coordinación con el área de talento humano y la Secretaría General será el encargado de crear, socializar y divulgar el presente protocolo; e intervenir en caso de ser necesario en la investigación de los casos de acoso, violencia o discriminación, siempre que se

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

solicite su apoyo. Adicionalmente debe fomentar campañas que abarquen el objetivo principal del presente protocolo.

Comité de Gestión y Desempeño: El Comité conocerá los casos de denuncia de discriminación, acoso o violencia sexual o de género, en estricta confidencialidad, tanto de la persona que realiza la denuncia, como por quien es la persona presuntamente acusada involucra contratistas, empleados o usuarios. Dicho Comité, estará integrado por el nivel directivo de la entidad.

Todos los integrantes deberán tratar de manera confidencial los casos de los cuales, tengan conocimiento con el objeto de no agravar la situación vivida por la víctima o denunciante. De cada caso se elaborará un expediente.

Secretario (a) Técnico del Comité de Gestión y Desempeño: Es el encargado de efectuar la convocatoria a solicitud del director general o de alguno de los integrantes del comité con la autorización del director general.

Invitados al Comité de Gestión y Desempeño para tratar casos de violencia de género, asistirán:

El profesional de talento humano cuando los casos correspondan a funcionarios de la entidad.

El Contratista Profesional encargado del programa de SST.

Así mismo, los integrantes podrán invitar a los funcionarios, contratistas o usuarios o demás personas cuya presencia se considere indispensable para atender el análisis del caso, siempre guardando y respetando la confidencialidad. Al respecto deberán firmar un pacto de confidencialidad de la información.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Lineamientos básicos para el funcionamiento del Comité de Gestión y Desempeño

- ✚ Contar con una base de datos con información básica sobre los casos de acoso sexual atendidos:
 - ✚ Número de personas atendidas
 - ✚ Situación por la cual acuden a denunciar o al acompañamiento psicológico
 - ✚ Rutas activadas en cada caso.
 - ✚ **Crear un correo electrónico** donde los miembros de la entidad puedan tramitar sus denuncias de acuerdo con el caso presentado y definir quien tenga acceso a este correo, manejando el derecho de confidencialidad y reserva de la información.
- ✚ Documentar por escrito todas sus actuaciones una vez sea notificado un caso, levantando acta de todas las reuniones e investigaciones realizadas.
- ✚ Los documentos que formen parte de los expedientes deberán ser codificados, incluidos en una carpeta custodiada por la Secretaría General y compartida con los integrantes del Comité de Gestión y Desempeño tanto física como digitalmente, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- ✚ La custodia de la Documentación ya tramitada y trasladada al área de gestión documental será responsabilidad de dicha área. Previo traslado del expediente por parte de la Secretaría General (cuando se trate de contratistas o usuarios afectados) o por parte del profesional especializado de talento humano (cuando se trate de funcionarios públicos).

Conductas que constituyen violencias basadas en el género en el ámbito laboral y acoso sexual.

Existen diversas definiciones sobre acoso sexual, y no es preciso ni adecuado dar un listado de conductas que lo constituyen, por lo tanto, el Comité de Gestión y Desempeño deberá analizar el caso de forma puntual, es importante tener en cuenta que es un comportamiento de carácter o connotación sexual no deseado y, rechazado por la persona a quien se dirige. Tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura. La conducta puede ser verbal o física,

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

siempre de naturaleza sexual. El autor sabe o debería saber que es ofensiva y humillante para el afectado. En principio, comporta una discriminación en razón del sexo

Puede ser efectuado por el propio empleador, sus dependientes jerárquicos, o contratistas

El acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no. La Ley 1257 de 2008 señala “acoso sexual. 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”.

La OIT (2013) señala algunas de las conductas que pueden constituirse en acoso sexual:

-  Contacto físico innecesario y no deseado.
-  Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
-  Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
-  Petición de favores sexuales.
-  Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
-  Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
-  Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
-  Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
-  Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
-  Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
-  Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

-  Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
-  Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
-  Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
-  La utilización o exhibición de material pornográfico
-  Mensajes de WhatsApp con contenido sexual o sexualizado diferente a la relación laboral.

El acoso sexual dentro del ámbito laboral se encuentra reglamento en diferentes instrumentos internacionales, la OIT lo define como *“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 en Colombia a través de dos normas: El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece en el numeral 5 como justa causa para terminación del contrato *“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.”* Y numeral 6: *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”* Ambos en concordancia con la Ley 1010 de 2016 en el artículo 2. Dentro de la modalidad de maltrato laboral.

A partir de estas normas y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se pueden establecer las siguientes características:

Actuación indeseada y ofensiva: Ha establecido la Corte que estos dos elementos son los que han de configurarse para determinar si existe o no acoso sexual. *“es cada persona quien establece qué comportamiento aprueba y cuál le resulta intolerable y, por tanto, atentatorio de sus derechos y perturbador de sus condiciones de trabajo”* (Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, Radicado 648 del 31 de enero de 2018)

Perturbación de la actividad laboral o de prestación de servicios: Es un acto de mera conducta que no requiere un resultado específico: Al igual que la Sala Penal,

| | | |
|---|---|--|
|  | PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN | PR-GH-25 Versión: 01 Fecha: 2022/10/20 |
|---|---|--|

considera la Sala Laboral que no requiere una materialización física, sino conductas que entorpezcan el normal desempeño de las funciones laborales.

Pueden darse dos modalidades: "i) condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral. ii) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima" (Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, Radicado 648 del 31 de enero de 2018)

Debe darse en el lugar de trabajo o en ejercicio de esas funciones: El acoso sexual en el ámbito laboral, reduce los actos a un espacio temporal y funcional, esto es, es necesario que se realice o bien dentro de las instalaciones o en ejercicio de las funciones establecidas en el contrato de trabajo.

Los anteriores son los elementos que el Comité de Gestión y Desempeño deberá analizar en el caso concreto, sin desestimar la denuncia de la víctima.

Posibles procedimientos y sanciones aplicables previa garantía del debido proceso:

Algunas conductas podrán dar lugar a la destitución del cargo, garantizando siempre el debido proceso a través del correspondiente trámite disciplinario, para el caso de los funcionarios públicos.

Para los contratistas, la terminación del contrato por prestación de servicios aplicando la cláusula de protección contra las violencias de género establecida en dichos contratos, pero previo a constatar los hechos denunciados.

En otras instancias un delito punible penalmente, para lo cual se remitirá o se pondrán los hechos en conocimiento de la fiscalía general de la Nación.

Otras conductas darán lugar a acciones de intervención desde la entidad para modificar patrones culturales y violencias que requieren acciones pedagógicas y no sancionatorias.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Medidas de prevención:

- ✚ Hacer circular un boletín periódico en el cual se incluya temas de género y diversidades.
- ✚ Vincular al área de Comunicaciones con el fin de que se creen piezas gráficas físicas o virtuales en torno al tema en fechas especiales como la conmemoración del día de la mujer, el día de la mujer en la ciencia, el día de los derechos sexuales y reproductivos, etc.
- ✚ Realizar conversatorios, cursos, webinars sobre el acoso sexual, perspectiva de género, derechos de las mujeres y población LGBTI.
- ✚ Difundir y socializar de manera periódica la ruta de atención (tanto interna como externa) de acoso sexual y violencias basadas en el género.
- ✚ Llevar a cabo intervenciones grupales (cátedras, talleres, foros, discusiones) con el apoyo de otras organizaciones de la ciudad de Medellín para generar sensibilización, prevención y mitigación de las problemáticas de violencias basadas en el género y acoso sexual.
- ✚ Articular con las diferentes dependencias y coordinadores de los distintos proyectos que ejecute la BPP una estrategia psicosocial que facilite evaluaciones diagnósticas que permitan identificar e intervenir las violencias de género y sexuales en el trabajo y determinar la eficacia de las medidas implementadas para su prevención, atención y erradicación.
- ✚ Inserción de la cláusula contractual sobre la obligación de los y las contratistas de respetar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Lo anterior, En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 de la Ley 1257 de 2008; 3 y 7 en la Convención Belem Do Para, en concordancia con los artículos 13, 4 y 94 de la Constitución Política y en todas las personas tienen la obligación especial de no incurrir en las conductas, comportamientos, acciones y omisiones que vulneren por acción u omisión los derechos de las mujeres. Por tanto, todas las organizaciones se obligan a respetar, a garantizar, a promover y no violentar los derechos humanos, especialmente de las mujeres y de las diversidades sexuales.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

De otro lado, es importante señalar que, la Sentencia SL 648-2018 de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral precisa que el acoso sexual es justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo.

La cláusula de protección contra las violencias de género en los contratos de prestación de servicios, se detalla de la siguiente forma:

“En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 de la Ley 1257 de 2008; 3 y 7 en la Convención Belem Do Para, en concordancia con los artículos 13, 4 y 94 de la Constitución Política, **todos los contratistas de BPP se obligan a respetar, a garantizar, a promover y no violentar los derechos humanos, especialmente de las mujeres y de las diversidades sexuales. El incumplimiento de estas obligaciones especiales dará lugar a la terminación unilateral del contrato.**”

Medidas de Atención Inmediata:

Son medidas temporales que deberá implementar el director (a) General, sobre la base del informe elaborado por el área de Gestión Humana, Secretaría General o Contratista Profesional en SST y para salvaguardar la integridad y dignidad de la víctima y/o denunciante, considerando: **la gravedad del hecho, la urgencia, y los riesgos de sufrir otra agresión.**

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima y/o denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

- ✚ Acciones que tiendan a la protección inmediata del o de la denunciante, que eviten la intimidación, ofensa, violencia, humillación, inseguridad sexual u otra forma en la cual se ponga en riesgo su integridad o dignidad.
- ✚ Tramitar la prestación de los primeros auxilios psicológicos a través de la contratista profesional SST.
- ✚ Solicitar a otras personas que apoyen temporalmente en las labores asignadas

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

- ✚ Tratándose de contratistas efectuar la suspensión del contrato o permitir que las obligaciones se realicen desde su lugar de residencia, siempre que las condiciones del servicio así lo permitan o analizar la reprogramación de entrega de productos en coordinación con el supervisor respectivo.
- ✚ Reubicación temporal urgente del sitio de trabajo del o la víctima.
- ✚ Otras que se consideren pertinentes.
- ✚ Apoyar y asesor a la víctima para que efectúe trámite ante las instancias policivas, fiscalía, medicas, psicológicas o administrativas (dependencias gubernamentales) a las que haya lugar.
- ✚ Difundir en las rutas las medidas de acompañamiento como los primeros auxilios psicológicos y la derivación a la ARL y la EPS, según sea el caso

Funcionarios encargados de activar y tramitar las medidas de protección inmediata:

- ✚ El profesional especializado de gestión del Talento humano para el caso de los funcionarios adscritos a la planta de personal.
- ✚ El secretario (a) General cuando la víctima de la o las violencias de género es contratistas o un usuario de la entidad o de los proyectos que ésta ejecuta.

Ambos funcionarios remitirán al comité de gestión y desempeño el respectivo informe sobre las acciones realizadas.

Medidas Restaurativas:

Recomendar a la persona que demuestre un comportamiento que pueda derivar en un hecho de violencia de género, la realización de un curso de masculinidades no hegemónicas o de violencias basadas en el género según el caso a través del cual

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

se sensibilice sobre temas como el consentimiento, relaciones sanas y los derechos de las mujeres. Así como también la recomendación de un proceso psicoterapéutico del cual se efectuará seguimiento por parte del citado comité.

- ✚ El encargado de tramitar este tipo de medidas es el contratista – profesional en SST; de lo cual remitirá informes periódicos al comité de gestión y desempeño.

[Ruta Interna de atención y prevención del acoso sexual y otras violencias basadas en el género, y la articulación con los mecanismos de atención:](#)

[Etapa de Intervención:](#)

La entidad tendrá como principio, la **escucha activa**, sin estereotipos de género, hacia las personas que reporten un caso de violencia basada en género, así como la aplicación de los principios de **confidencialidad y no revictimización**

El funcionario (a), contratista, directivo (a) de la entidad que fuere objeto de discriminación, acoso, o violencia sexual o de género, presentará la denuncia, de manera verbal o escrita, ante el director (a) General, o ante cualquiera de los integrantes de del comité de Gestión y Desempeño quien la llevará al citado comité informando de ello al director general y a la Secretaría Técnica para su inclusión la citación y orden del día respectivo, máximo al día siguiente de conocer la denuncia.

Recibida la denuncia, el director (a) General solicitará de manera inmediata y directa al profesional especializado de gestión del talento humano si se trata de funcionario o a través de la Secretaría General tratándose de contratista o de un usuario (a) relacionado con alguno de los proyectos que ejecuta la BPP, **que se proceda a dar atención a la víctima y se convoque al Comité de Gestión y Desempeño.**

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

Apoyo jurídico y psicológico:

El funcionario encargado, (profesional de talento humano o secretario (a) General), solicitará el apoyo de un trabajador social o un psicólogo especializado a través de la EPS respectiva, para dar atención prioritaria al denunciante y/o víctima, tales como: contención, atención de crisis, primeros auxilios, tal gestión se realizará con el apoyo del contratista en SST.

El funcionario encargado (profesional de talento humano ó secretario (a) General) solicitará apoyo al profesional especializado en derecho adscrito a la planta de cargos de la entidad para asesorar al denunciante en la elaboración de la denuncia escrita, cuando solo se haya presentado denuncia verbal. Dicho profesional del derecho adscrito a la Secretaría General prestará igual asesoría cuando la víctima sea contratista o usuario (a) de alguno de los proyectos que ejecuta la BPP.

El funcionario en cargo, según el caso (profesional de talento humano o Secretario (a) General), elaborará un informe, sobre la base de la denuncia presentada y valoración psicológica; en este informe debe recomendar la implementación de medidas de protección y de acompañamiento según el caso, en favor de la víctima o del denunciante. Dicho informe se llevará al Comité de Gestión y Desempeño para su análisis, probación o recomendaciones.

Cuando la víctima sea usuario (a) de la BPP o de alguno de los proyectos que ejecuta ésta ejecuta, el apoyo para solicitar a la EPS la valoración psicológica se efectuará por parte de la contratista, profesional de SST.

Etapa de investigación:

El Comité de Gestión y Desempeño, una vez conocida la denuncia, a través de la Secretaría General, deberá comunicar su contenido a la o las personas presuntamente implicadas para que respondan y podrá solicitar su comparecencia o la contestación por escrito respecto de los hechos que se denuncian.

| | | |
|---|---|---|
|  | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|---|---|---|

El Comité de Gestión y Desempeño, a través de la Secretaría General llevará adelante averiguaciones y diligencias, en torno a la denuncia presentada, y a la contestación a la misma, tales como: testimonios, recepción de documentos físicos o electrónicos, videos, y otras que se consideren pertinentes. Respetando siempre el debido proceso y la confidencialidad en todas las diligencias.

Etapa de Decisión o Sanción:

Si el supuesto agresor es funcionario de la entidad iniciará el respectivo proceso disciplinario, cuyo trámite radica en la Secretaría General y del estado del proceso se dará informe al Comité de Gestión y Desempeño, atendiendo en todo caso a la normatividad que rige la acción disciplinaria.

Si quien presuntamente incurre en una conducta de violencia de género, tiene la condición de contratista, el comité de Gestión y Desempeño designará al secretario general para que Informe al contratista y éste rinda su respectiva versión, una vez constatados los hechos Pondrá en conocimiento del Director General y del comité para que se proceda a autorizar la aplicación de la cláusula de protección contra las violencias de genero pactada en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión. De lo sucedido dará traslado a los órganos de control.

Si es el agresor es un usuario (a) de algún servicio que presta la BPP de forma directa o a través de alguno de los proyectos enmarcados en contrato interadministrativo, una vez se ponga en conocimiento del Comité de Gestión y Desempeño, se comisionará al Secretario (a) General, para que remita las diligencias a los órganos de control y una vez demostrada la comisión de los hechos, se restringe o se prohíbe el servicio en las unidades de información, situación que se analizará con el apoyo del área misional, la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad y el Director General. De todas las actuaciones se mantendrá informado al Comité de Gestión y Desempeño.

El Comité de Gestión y Desempeño realizará el proceso dando especial atención a los principios de celeridad, confidencialidad, y no revictimización. Podrá resolver medidas de protección adicionales, a las que hubieren sido adoptadas, para evitar

| | | |
|--|---|---|
| | <p align="center">PROTOCOLO PARA LA PROTECCION CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GENERO EN LA BIBLIOTECA PUBLICA PILOTO DE MEDELLÍN</p> | <p align="right">PR-GH-25</p> <p align="right">Versión: 01</p> <p align="right">Fecha: 2022/10/20</p> |
|--|---|---|

el contacto directo de la víctima con el denunciado o posible agresor que deberán ser ejecutadas por las áreas competentes de manera inmediata y directa.

Si el caso no amerita sanción, a través del secretario (a) y del profesional especializado de gestión humana según el caso, se notificará a las partes el levantamiento de las medidas de protección y el cierre y archivo del caso.

Impedimentos:

En el supuesto de que los o las integrantes del Comité de Gestión y Desempeño, estuvieran implicados en la denuncia como denunciante o denunciado (a), no participaran del análisis ni de las acciones de intervención o cuando la relación con la víctima o el agresor se dé por parentesco de consanguinidad o se tenga enemistad manifiesta con los mismos o por relación laboral donde la víctima o el presunto agresor sea adscrito a la dependencia del integrante del comité; en este caso, el Director (a) General deberá sustituir al miembro o miembros y continuar con el procedimiento.

Cuando el director (a) General sea quien ha cometido discriminación, acoso o violencia, la persona afectada podrá denunciar de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante la fiscalía general del Estado y la Personería del Distrito Especial de Medellín, de conformidad con lo establecido en la normativa legal.

Ruta externa de atención y prevención del acoso sexual y otras violencias basadas en el género, y la articulación con los mecanismos de atención:


 RUTAS DE ATENCION INTEGRAL VIOLENCIA SEXUAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION

| | |
|----------------|---|
| Elaborado por: | Marcela Luna Sánchez Contratista Profesional SG-SST Mónica María Ocampo secretaria general |
| Aprobado por: | Ángel Ovidio González Álvarez Dirección General |
| Fecha: | 2022/07/27 Versión 1 |