

	ACTA	F-GARD -16 Versión: 04 Fecha: 2019/11/18
--	-------------	--

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

**COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO – ORDINARIO (PRESENCIAL)
ACTA No. 05**

FECHA: Medellín, 9 de mayo de 2022
HORA: De 08:30 a.m. a 11:00 a.m. horas
LUGAR: Biblioteca Pública Piloto – presencial (Sala de juntas).

ASISTENTES:

NOMBRES	CARGO/ENTIDAD
Angel Ovidio González Alvarez	Director General
Marcela Luna	Profesional de apoyo SST
Mónica María Ocampo Restrepo	Secretaria General
Ana María Hernández Quirós	Subdirectora de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional
Carlos Arturo Montoya Correa	Subdirector de Contenidos y Patrimonio
Maria Isabel Barragan	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
Claudia Rodríguez Vélez	Subdirectora Administrativa y Financiera

AUSENTES:

NOMBRE	CARGO/ENTIDAD

ANEXO NO. 1 REGISTRO DE ASISTENCIA MAYO

ORDEN DEL DÍA:

1. Realizar auditoría al SG-SST y su articulación a la ISO 45001:2018 (Marcela Luna).
2. Evaluación de la agenda FILBO, compromisos y retos (Director y Paula Rendón).
3. Definición de ruta y procedimiento formal en el SIG de todo lo relacionado con Derechos de autor y la articulación con el proyecto Cosmoteca (Ana María Hernández y Mónica Ocampo).

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria

Acta No. 05 2022/05/09

4. Definir fecha para reunión extraordinaria para la socialización y presentación del informe de revisión gerencial que consolida todo lo relacionado con el SIG y la preparación para la auditoria externa con el ICONTEC.
5. Software de auditoría interna (OCI).
6. Seguimiento al cumplimiento de los compromisos que vienen de las actas anteriores.
7. Varios
8. Compromisos, fechas y responsables
9. Convocatoria

DESARROLLO:

1. **Realizar auditoría al SG-SST y su articulación a la ISO 45001:2018.** Se presenta por parte de la profesional de apoyo STT, Marcela Luna, la gestión y ruta de acciones para atender el hallazgo de la auditoría interna el cual expresa que *“El Sistema de Gestión de la Calidad y sus procesos, se gestiona desde el componente documental de forma no articulada con el Sistema de Gestión ambiental y el Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo”*. En este sentido se plantea la siguiente ruta para cumplir en el 2022:



Estado actual del SG-SST en la BPP. Actualmente se cumple con más del 80% del cumplimiento de los estándares de seguridad que exige el Ministerio de Trabajo. Dentro del balance; los faltantes para dar un cumplimiento al 100% de los estándares mínimos en virtud del Decreto 1072 y la Resolución 0312 de 2019, están:

Carrera 64 No. 50 - 32
Barrio Carlos E. Restrepo
Teléfono: (574) 460 05 90
www.bibliotecapiloto.gov.co



Alcaldía de Medellín

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

- Rendición de cuentas
- Auditoría interna

A la fecha, el único ejercicio de auditoría al SG-SST lo ha realizado el SBPM, pero es una auditoría propia del Distrito de Medellín, pero sin alcance a la BPP y su sistema de Gestión de la Calidad.

Dentro del análisis prospectivo para el Sistema Integral de Gestión lo prudente y la recomendación es lograr crear dentro de la planta los cargos, los profesionales de SST y del SGC para garantizar la sostenibilidad y armonización de los sistemas.

Con el propósito de avanzar en los pendientes que tiene el SG-SST para el cumplimiento efectivo de los estándares mínimos, se presenta al Comité la necesidad de incluir en el PAA para el segundo semestre de la vigencia 2022, la contratación de la auditoría de SST con un presupuesto estimado de acuerdo con cotización allegada de \$1.150.000.

Al respecto, los miembros del Comité solicitan revisar la cotización, identificando si la misma está considerando los costos que se derivan en un contrato de prestación de servicios, esto es, seguridad social, el tiempo y el alcance que se espera de este ejercicio para que el presupuesto se estime y se proyecte, valorizando todos los costos asociados.

Compromiso No. 1 de la sesión: solicitar otras cotizaciones (mínimo tres) para establecer el presupuesto real de posible contratación de la auditoría integral al SG-SST para el segundo semestre de 2022.
Responsable: Profesional de apoyo SST (Marcela Luna) / Subdirección Administrativa y Financiera.
Fecha: agosto 18 de 2022.

ANEXO NO. 2 PPT ARTICULACIÓN SG-SST E ISO 45001:2018
ANEXO No. 3 PROPUESTA AUDITORIA SG-SST

2. Evaluación de la agenda FILBO, compromisos y retos. El Director y la profesional de apoyo en la articulación de los proyectos plan, Paula Andrea Rendón Suárez, manifiestan que las reuniones sostenidas en el marco de la FILBO implican retos y compromisos para la BPP y sus proyectos, se tuvieron sesiones de reunión con:

- **Ministerio de relaciones exteriores / UNESCO.** En esta sesión se abordó la estructuración, formulación y trámite para la postulación de la BPP al premio UNESCO/jikji Memoria del mundo. Al respecto, la Subdirección de Planeación manifiesta que en efecto esta postulación ya se encuentra en proceso, puesto que, la profesional de gestión de proyectos, Laura Catalina Arias en articulación con la

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria

Acta No. 05 2022/05/09

ACI adelantó todo lo relacionado con la propuesta y la postulación de la BPP por Colombia a este premio.

De esta reunión quedaron los siguientes compromisos:

- ✓ *Solicitar información para presentar postulación al Fondo internacional para la Diversidad de Culturas, abierto hasta el 15 de junio. **Cumplido por Laura Arias con la estructuración, formulación de la propuesta y postulación de la BPP por Colombia.***
- ✓ *Enviar Comunicación oficial solicitando participación del señor Ernesto Ottone R., Subdirector General de Cultura de la UNESCO en el evento de los 70 años.*
- ✓ *Solicitar carta protocolaria de felicitación y reconocimiento de la UNESCO.*
- ✓ *Enviar información para la participación en la Cumbre Mundial “Educación y Tics” en París 2023.*

Compromiso No. 2 de la sesión: proyección y envío de comunicaciones a la UNESCO.
Responsable: Profesional de apoyo articulación proyectos plan y 70 años.
Fecha: agosto 18 de 2022.

- **Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicación – MinTic.** Se presentó la Cosmoteca, quedando como compromiso enviar la propuesta de vinculación con la propuesta de valor para el cumplimiento de metas del Ministerio.

Compromiso No. 3 de la sesión: proyección de metas articuladas con Min Tic, asociando el presupuesto requerido para ejecutar dichas acciones de articulación en el 2023.
Responsable: Paula Andrea Rendón Suarez, Juan Diego Urrea Upegui, Nora Elena Vásquez Valencia.
Fecha: septiembre 7 de 2022.

- **Biblioteca Nacional de Colombia – BNC.** Se realizó la presentación del Director, Angel Ovidio González Álvarez y de esta sesión de reunión queda el compromiso de tramitar la prórroga del convenio 4383 de 2021.

Compromiso No. 4 de la sesión: tramitar la ampliación del convenio 4383 de 2021.
Responsable: Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional / Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
Fecha: 30 de junio de 2022.

- **Instituto Caro y Cuervo.** Se sostiene reunión con la Directora, Carmen Millán de Benvides, Juan Manuel Espinoza, Director Académico y Jonana Muñoz,

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria

Acta No. 05 2022/05/09

coordinadora de alianzas institucionales. Se revisa el Convenio actual y se pacta su reactivación con:

- ✓ *Creación del comité técnico conformado por Juan Manuel Espinoza y Juan Darío Restrepo, del Instituto y por parte de la BPP, Carlos Arturo Montoya Correa y Jorge Albeiro Gómez.*
- ✓ *Articulación para la celebración de los 80 años del museo del Instituto y los 70 de la Bpp.*
- ✓ *Revisar la posibilidad de hacer la maestría en estudios editoriales Medellín en la Bpp y otorgar unas becas para el equipo de trabajo.*
- ✓ *Realizar una publicación en linotipia en el marco del Centenario de Manuel Mejía Vallejo.*

Compromiso No. 5 de la sesión: reactivar el convenio vigente con el Instituto Caro y Cuervo.
Responsable: Carlos Arturo Montoya Correa / Paula Andrea Rendón Suárez.
Fecha: 18 de agosto de 2022.

- **CERLALC.** Se sostiene reunión y se programa encuentro para definir Convenio marco por 4 años.

Compromiso No. 6 de la sesión: tramitar convenio marco por 4 años entre el CERLALC y la BPP.
Responsable: Carlos Arturo Montoya Correa / Paula Andrea Rendón Suárez.
Fecha: 18 de agosto de 2022.

Con respecto a la presentación del proyecto Biblioteca Digital “Cosmoteca la piloto” en la FILBO se sugiere por parte del Director revisar con Melissa Gutiérrez, profesional de apoyo al componente de Comunicación y difusión del proyecto, la estrategia de difusión del evento, puesto que, la asistencia no fue la esperada. Al respecto la Subdirección de Planeación advierte que es conveniente que se presente en una próxima sesión al Comité las acciones de articulación en comunicación y difusión del proyecto con el proceso de Gestión de Comunicaciones de la BPP.

Compromiso No. 7 de la sesión: presentar al Comité de Gestión y Desempeño la estrategia articulada y las acciones concretas de trabajo, planteadas desde Cosmoteca y el proceso de Gestión de Comunicaciones de la BPP.
Responsable: María Isabel Barragán / Diana Melissa Gutiérrez Morales / Paula Andrea Rendón Suárez.
Fecha: 11 de julio de 2022.

3. **Definición de ruta y procedimiento formal en el SIG de todo lo relacionado con Derechos de autor y la articulación con el proyecto Cosmoteca.** La subdirección de Planeación expresa que se hace urgente y necesario formalizar dentro del SIG todo lo relacionado con la documentación de los procedimientos asociados al componente

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria

Acta No. 05 2022/05/09

patrimonial que es un tema transversal a la gestión institucional, pero que aún la documentación al respecto es incipiente y escasa de manera formal.

El tema se liga con todo lo relacionado con el registro de marca de “*Cosmoteca la piloto*”, dado el riesgo de que terceros se anticipen con este registro y la BPP se vea abocada a procesos administrativos en este sentido. Al respecto, la Secretaría General, advierte que es necesario adelantar reuniones o sesiones de trabajo con los equipos de Cosmoteca y Jurídica para analizar en detalle todo lo relacionado con la adquisición y operación de las plataformas bajo las cuales operará la Cosmoteca, además de todo lo relacionado con la publicación y generación de contenido.

En coherencia con el inciso anterior, la Subdirectora Administrativa y Financiera, manifiesta que se hace necesario precisar todas las condiciones de negociación con estas plataformas y advierte que no se encuentra de acuerdo con el nombre de “*Cosmoteca la piloto*” porque considera que se desconoce el protagonismo de la BPP como gestora del proyecto.

Al respecto la Subdirección de Planeación expresa que es fundamental que el equipo directivo precise una posición respecto al proyecto, puesto que, no tiene coherencia que dicho equipo aprobará la formulación de un proyecto que planteaba un proceso de investigación con experiencia de usuario, se validaran los entregables del mencionado proceso durante el 2021, los cuales dieron como resultado el nombre de “*Cosmoteca la piloto*” y hoy se plantee desconocer esta fase de investigación. Además, es prudente considerar que todo ello involucró la destinación de recursos para la ejecución de la investigación, soportada en 3 contratos durante la vigencia 2021.

Compromiso No. 8 de la sesión: realizar reunión de los equipos de Cosmoteca y Jurídica para analizar en detalle la adquisición de las plataformas bajo las cuales operará el proyecto y todo lo relacionado con la disposición y generación de contenido.

Responsable: Ana María Hernández Quirós / Mónica María Ocampo Restrepo / Carlos Arturo Montoya Correa.

Fecha: 9 de junio de 2022.

Compromiso No. 9 de la sesión: solicitar a la Abogada de Derechos de autor, Johana Lezcano, el concepto jurídico para apoyar la toma de decisiones sobre el registro de marca de la BPP y los proyectos que se consideren y estén adscritos a esta.

Responsable: Johana Lezcano / Secretaria General

Fecha: 11 de julio de 2022.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

Compromiso No. 10 de la sesión: establecer la ruta de trabajo para avanzar en la formalización y legalización de los fondos patrimoniales partiendo del estado de estos para lo que resta de la vigencia 2022.
Responsable: Grupo Líder de Propiedad Intelectual / Secretaria General
Fecha: 11 de julio de 2022.

4. **Definir fecha para reunión extraordinaria del Comité para la socialización y presentación del informe de revisión gerencial que consolida todo lo relacionado con el SIG y la preparación para la auditoria externa con el ICONTEC.** Se acuerda la fecha del lunes 6 de junio de 02:00 p.m. a 04:00 en sala abierta.
5. **Software de auditoría interna (OCI).** La subdirección de Planeación manifiesta que el jefe de la Oficina de Control Interno – OCI, Alexander Torres, solicita presentar a los miembros del Comité la opción de poder incluir en el PAA de la vigencia 2023, un software para optimizar la programación, ejecución, informes y planes de mejoramiento de las auditorías internas, tanto de la OCI como del SIG. Al respecto el Director expresa que es prudente tener esta sesión para conocer las bondades del software, costos y posibilidades para las condiciones de la BPP.

Compromiso No. 11 de la sesión: coordinar sesión de trabajo con los miembros del Comité para la presentación y socialización del software de auditoría interna.
Responsable: Alexander Torres / Dirección.
Fecha: 18 de agosto de 2022.

6. **Seguimiento al cumplimiento de los compromisos que vienen de las actas anteriores.** Se presentan los compromisos del acta anterior (24, cumplidos en un 28%) y se incluyen los nuevos que surgen durante la sesión del Comité para un total de 33 compromisos, tal como se detalla a continuación:

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -16</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022	PENDIENTES 2021
1	Evaluación total de los Acuerdos de Gestión 2021-2022. Suscripción de los nuevos Acuerdos de Gestión 2022-2023.	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	9/05/2022	-95	0%		
2	Estructurar el documento de protocolo: "Marco general de la comunicación en la BPP".	17/08/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	17/08/2022	0	90%	Queda pendiente la socialización con todo el personal en la próxima reunión institucional del 17 agosto de 2022.	
3	Guía didáctica de SECOP II	11/02/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	18/05/2022	-96	50%	Mónica y María Isabel se reúnen y acuerdan; Comunicaciones estudia el procedimiento y desarrolla una ruta didáctica y la valida con Secretaría General. Está programada para entregarse el 18 de mayo.	
4	Micositios web: *Tienda virtual *Calendario de actualización micositios	15/07/2021	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	13/05/2022	-302	71%	*Tienda virtual. Está pendiente el envío de las 30.000 fotografías. Se enviaron 3000 fotografías. *Calendario de actualización de los micositios: 13 de mayo.	
5	Documentación de procedimiento y/o protocolo para selección de personal contratista en la BPP.	10/11/2021	Subdirección Administrativa y Financiera.	9/06/2022	-211	0%	Pendiente, se avanza para mayo y se presenta en el comité de junio.	

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
6	Ruta y proceso de selección del Profesional Universitario de Patrimonio (Líder salas patrimoniales y articulación de lo relacionado con Patrimonio en los procesos misionales).	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio. Subdirección Administrativa y Financiera.	9/05/2022	-95	0%	<p>Con el Manual de Funciones y los requisitos de formación y experiencia, establecer la ruta para el proceso de selección y provisión de la vacante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria interna (Senia Arteaga, Carlos Arturo Montoya y María Isabel Barragán). 2. Convocatoria externa: publicación de la convocatoria, recolección y análisis de hojas de vida, consolidado y evaluación de las hojas de vida allegadas, programación de las sesiones de entrevista con los posibles candidatos al cargo, evaluación, selección y vinculación (Carlos Arturo Montoya, Senia Arteaga y María Isabel Barragán). 3. Revisar el presupuesto para evaluar la posibilidad de adelantar el proceso de selección con una persona externa (Claudia Rodríguez Vélez).

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
7	Ruta de estudio y análisis financiera para modificar la planta de cargos, suprimiendo el cargo de Instructor de Artes plásticas para crear cargo de Profesional en Promoción de Lectura.	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio Subdirección Administrativa y Financiera Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional	9/05/2022	-95	0%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponible de recurso en la planta de cargos para la creación de Profesional de Promoción de lectura o mediación digital (Senia Arteaga y Claudia Rodríguez). 2. Estructuración del Manual de Funciones de Profesional de Promoción de Lectura o mediación digital. (Carlos Arturo Montoya / Cruz Patricia Díaz). 3. Revisión y actualización del Estudio Técnico para revisar viabilidad de la creación con fundamento en dicho estudio (Profesional de apoyo idóneo / SPEDI). 4. Presentación de la propuesta de modificación de la planta de cargos al Consejo Directivo (Senia Arteaga, Claudia Rodríguez y Ana María Hernández Quirós). 5. Solicitar la viabilidad presupuestal a costo cero para proceder con la modificación (Senia Arteaga). 6. Formalización del Acuerdo y la Resolución de modificación del Manual de Funciones del cargo de Profesional de Promoción de Lectura o de mediación digital (Senia Arteaga).

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
8	Ruta y proceso de selección de la vacante del Profesional Universitario de Gestión de Contenidos para la Ciudadanía.	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio. Subdirección Administrativa y Financiera.	9/05/2022	-95	0%	<p>Con el Manual de Funciones y los requisitos de formación y experiencia, establecer la ruta para el proceso de selección y provisión de la vacante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria interna (Senia Arteaga, Carlos Arturo Montoya y María Isabel Barragán). 2. Convocatoria externa: publicación de la convocatoria, recolección y análisis de hojas de vida, consolidado y evaluación de las hojas de vida allegadas, programación de las sesiones de entrevista con los posibles candidatos al cargo, evaluación, selección y vinculación (Carlos Arturo Montoya, Senia Arteaga y María Isabel Barragán). 3. Revisar el presupuesto para evaluar la posibilidad de adelantar el proceso de selección con una persona externa (Claudia Rodríguez Vélez). <p>Competencias para considerar: capital relacional (comercial), conocimientos en patrimonio, gestión cultural, conocimientos en exposiciones museográficas, curaduría de contenidos, gestión de eventos.</p>

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
9	Evaluación de la capacidad de respuesta que tienen los procesos jurídico y financiero respecto a los proyectos que se vienen ejecutando y las proyecciones 2022.	3/02/2022	Secretaría General Subdirección Administrativa y Financiera Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional	9/05/2022	-95	75%	<p>1. Evaluación del proceso de contratación en el marco de la coyuntura de Ley de garantías (Recurso humano, financiero y uso efectivo de las tecnologías) Mónica Ocampo y Claudia Rodríguez. ok.</p> <p>2. Establecer el recurso humano necesario (jurídico y financiero) que se requiere para operar en condiciones óptimas para la ejecución de los proyectos que hoy tenemos y los que se esperan con las metas 2022 (Mónica Ocampo y Claudia Rodríguez).</p> <p>3. Costeo efectivo de los proyectos (Claudia Rodríguez y Ana María Hernández Quirós). ok.</p> <p>4. Seguimiento periódico a la ejecución presupuestal de los proyectos (Claudia Rodríguez y Ana María Hernández Quirós). ok.</p> <p>Se solicitan 2 técnicos adicionales para apoyar la gestión jurídica. Considerando las necesidades que se suscitan con la entrada en vigor del SIGEP II. Para la próxima semana se define el presupuesto.</p>

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
10	Establecer ruta de trabajo con el proceso de Gestión Humana.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.	9/05/2022	-95	20%	<p>1. EDL objetiva y eficiente: Planes de Mejoramiento Individual + Plan Institucional de Capacitación + Indicador de impacto (jefes inmediatos y Senia Arteaga).</p> <p>2. Gestión del conocimiento (Profesional de apoyo + Senia Arteaga).</p> <p>3. Bienestar laboral / Avance en el plan de mejoramiento del riesgo Psicosocial de la BPP/ Informe coaching COMFAMA. ¡ok!</p> <p>4. Actualización estudio técnico (Apoya SPEDI con profesional de apoyo idóneo).</p> <p>5. Actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales. Senia Arteaga (Apoya SPEDI con profesional de apoyo idóneo).</p> <p>Está en trámite con CNSC la selección del profesional especializado que acompañaría al proceso de Talento humano.</p>
11	Establecer ruta de trabajo con el proceso de Gestión Administrativa de Recursos.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.	9/05/2022	-95	10%	<p>1. Concertar presentación al equipo Directivo del diagnóstico de los Sistemas de información y los instrumentos archivísticos de la BPP. (50%)</p> <p>2. Evaluar la contratación de un profesional que apoye la gestión administrativa del proceso para el segundo semestre (Ingeniería de sistemas).</p> <p>3. PETI</p>

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
							4. Política de austeridad 5. Indicadores
12	Apropiación de la ruta estratégica y la cultura de los proyectos, materializando la estrategia "Desde adentro".	3/02/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	9/05/2022	-95	33%	1. Plan de Comunicaciones articulado con la estrategia de comunicaciones de los proyectos plan. 2. Campañas de comunicación interna permanentes frente a la gestión de alianzas y proyectos. 3. Generación de cultura organizacional frente a riesgos e indicadores.
13	Es prudente establecer un cronograma de capacitación en todo lo relacionado con la gestión del procedimiento de gestión documental, el aplicativo ONEDRIVE, migración de correo electrónico, sitio web y los microsítios.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera Profesional Líder de Comunicaciones	9/05/2022	-95	25%	1. Cronograma de capacitaciones de Gestión Documental (Claudia Rodríguez). Se presenta el cronograma para realizar el seguimiento al cumplimiento. 2. Cronograma de capacitaciones y apropiación del aplicativo ONEDRIVE (Claudia Rodríguez). 3. Estado del avance en el proceso de migración al correo electrónico (subdirectores, Secretaria Gral y Comunicaciones). 4. Cronograma de capacitación para el uso y apropiación de los microsítios del sitio web (Web máster y María Isabel Barragán).

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
14	Capacitación en metrología para resolver No Conformidad de la auditoría externa con el ICONTEC.	9/06/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio. Subdirección Administrativa y Financiera.	9/06/2022	0	0%	Está en proceso de contratación y se espera que para el mes de junio se realice efectivamente la contratación. Se presentó el listado del personal que puede recibir la capacitación desde el área patrimonial.
15	Citar a Comité de bienes en el mes de abril para evaluar el descarte de material bibliográfico pendiente y la enajenación a título gratuito de otros bienes.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.	9/05/2022	-95	0%	Subdirección de contenidos remitió consolidado de material bibliográfico para análisis de comité de bienes. La SAF advierte que el Comité se realizará la primera semana de junio.
16	Revisar con el proyecto Cosmoteca para analizar cómo realizar el registro de marca, tanto BPP como Cosmoteca.	3/02/2022	Secretaria General	9/05/2022	-95	0%	Johana Lezcano, María Isabel Barragán y Melissa Gutiérrez coordinan el registro de marca.
17	Ajustar y remitir al Comité el Plan y el cronograma de comunicaciones ajustado para la vigencia 2022.	3/02/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	9/05/2022	-95	100%	
18	Estructurar plan de inducción y reinducción para la vigencia 2022 con el cronograma para su seguimiento, presentándolo para aprobación en el Comité.	9/03/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.	9/05/2022	-61	0%	PIC para aprobación.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
19	Evaluar la estructuración del video institucional que apoye el plan de inducción y reinducción de la BPP.	9/03/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	13/05/2022	-65	50%	Se está trabajando en la estructuración de los EP para el próximo viernes 13 de mayo de 2022.
20	Publicar la encuesta de satisfacción 2022.	7/04/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	7/04/2022	0	100%	
21	Precisar los criterios para la recepción de donaciones.	7/04/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	17/05/2022	-40	20%	Se convocó el Comité de Gestión y Desarrollo de colecciones para el 17 de mayo.
22	Recuperación del espacio del Centro de Documentación del DAP.	7/04/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	9/05/2022	-32	0%	Se estableció conversación con Angela Murillo y desde el municipio está pendiente la contratación de la empresa que pueda hacer la instalación de estanterías y traslado de colecciones, una vez termine la ley de garantías. Está pendiente el pago a la BPP.
23	Auditorio filial Campo Valdés.	7/04/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	9/05/2022	-32	0%	De acuerdo con lo recomendado por jurídica se requiere contratación de la empresa que permite hacer la destrucción controlada de los materiales. Se remitió correo para preparar plan de trabajo de retiro y traslado.
24	Solicitar otras cotizaciones (mínimo tres) para establecer el presupuesto real de posible contratación de la auditoría integral al SG-SST para el segundo semestre de 2022.	10/08/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.	10/08/2022	0	33%	La SPEDI hizo recordatorio a la Profesional de apoyo SST y a la subdirectora Administrativa y Financiera para ajustar el presupuesto con otras cotizaciones e incluirlo en el PAA para el segundo semestre.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
25	Proyección y envío de comunicaciones a la UNESCO de acuerdo con los compromisos adquiridos en la reunión con el Ministerio de Relaciones Exteriores (Gestión FILBO).	10/08/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional.	10/08/2022	0	25%	<ul style="list-style-type: none"> ü Solicitar información para presentar postulación al Fondo internacional para la Diversidad de Culturas, abierto hasta el 15 de junio. <i>Cumplido por Laura Arias con la estructuración, formulación de la propuesta y postulación de la BPP por Colombia.</i> ü Enviar Comunicación oficial solicitando participación del señor Ernesto Ottone R., subdirector General de Cultura de la UNESCO en el evento de los 70 años. <i>(Pendiente Paula Andrea Rendón Suárez).</i> ü Solicitar carta protocolaria de felicitación y reconocimiento de la UNESCO. <i>(Pendiente Paula Andrea Rendón Suárez).</i> ü Enviar información para la participación en la Cumbre Mundial “Educación y Tics” en París 2023. <i>(Pendiente Paula Andrea Rendón Suárez).</i>
26	Proyección de metas articuladas con Min Tic, asociando el presupuesto requerido para ejecutar dichas acciones de articulación en el 2023 (Gestión FILBO).	7/09/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional.	7/09/2022	0	0%	<p>Por el cambio administrativo en el orden nacional, lo correspondiente es gestionar nuevamente la reunión para presentar el proyecto con la propuesta económica de articulación con el plan de gobierno del presidente electo. <i>(Pendiente Paula Andrea Rendón Suarez, Juan Diego</i></p>

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
							<i>Urrea Upegui, Nora Elena Vásquez Valencia).</i>
27	Tramitar la ampliación del convenio 4383 de 2021.	30/06/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional / Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	30/06/2022	0	0%	Se sugiere ampliar la vigencia del convenio hasta el 30 de junio de 2023.
28	Reactivar el convenio vigente con el Instituto Caro y Cuervo.	10/08/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	10/08/2022	0	0%	Las acciones pactadas para reactivar el convenio con el Instituto Caro y Cuervo: ü Creación del comité técnico conformado por Juan Manuel Espinoza y Juan Darío Restrepo, del Instituto y por parte de la BPP, <i>Carlos Arturo Montoya Correa y Jorge Albeiro Gómez.</i> ü Articulación para la celebración de los 80 años del museo del Instituto y los 70 de la Bpp. <i>Pendiente Paula Andrea Rendón Suárez.</i> ü Revisar la posibilidad de hacer la maestría en estudios editoriales Medellín en la Bpp y otorgar unas becas para el equipo de trabajo. <i>Pendiente Paula Andrea Rendón Suárez, Carlos Arturo Montoya Correa y Senia Luz Arteaga Góngora.</i> ü Realizar una publicación en linotipia en el marco del Centenario de Manuel Mejía Vallejo. <i>Pendiente Paula Andrea Rendón</i>

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
							Suárez, Carlos Arturo Montoya Correa y Juan Miguel Villegas.
29	Tramitar convenio marco por 4 años entre el CERLALC y la BPP.	10/08/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.	10/08/2022	0	0%	Apoya la profesional de articulación de los proyectos plan, Paula Andrea Rendón Suárez.
30	Presentar al Comité de Gestión y Desempeño la estrategia articulada y las acciones concretas de trabajo, planteadas desde Cosmoteca y el proceso de Gestión de Comunicaciones de la BPP.	11/07/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.	11/07/2022	0	0%	Apoyan Diana Melissa Gutiérrez Morales y Paula Andrea Rendón Suárez.
31	Realizar reunión de los equipos de Cosmoteca y Jurídica para analizar en detalle la adquisición de las plataformas bajo las cuales operará el proyecto y todo lo relacionado con la disposición y generación de contenido.	9/06/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional.	9/06/2022	0	0%	Los procesos de gestión jurídica y gestión financiera deben llevar a los espacios de reunión las inquietudes en los asuntos de plataformas y publicación de contenidos.
32	Solicitar a la Abogada de Derechos de autor, Johana Lezcano, el concepto jurídico para apoyar la toma de decisiones sobre el registro de marca de la BPP y los proyectos que se consideren y estén adscritos a esta.	11/07/2022	Secretaria General	11/07/2022	0	0%	Apoya desde lo técnico el profesional de apoyo Cosmoteca, Esteban Duperly Posada.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE	FECHA FINAL	TIEMPO CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO	ESTADO DEL CUMPLIMIENTO AL 09/05/2022
33	Establecer la ruta de trabajo para avanzar en la formalización y legalización de los fondos patrimoniales partiendo del estado de estos para lo que resta de la vigencia 2022.	10/08/2022	Secretaria General	10/08/2022	0	0%	Este compromiso se cumplirá y se le hará seguimiento en el Grupo Líder de Propiedad Intelectual de la BPP.
34	Coordinar sesión de trabajo con los miembros del Comité para la presentación y socialización del software de auditoría interna.	10/08/2022	Dirección	10/08/2022	0	0%	
Cumplimiento de compromisos Comité de Gestión y Desempeño del 9 de mayo de 2022					-48	21%	

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -16</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

7. Varios. Otros temas que se abordaron durante la sesión del Comité fueron:

- **Reporte de riesgos e indicadores.** La subdirección de Planeación requiere a los procesos que se encuentran pendientes del reporte del primer trimestre de los indicadores y los controles a los riesgos con sus evidencias.
- **Capacidad administrativa para responder a los proyectos en ejecución.** Ante la solicitud de los 2 perfiles técnicos para la gestión jurídica; la subdirección de Planeación manifiesta que lo prudente es la contratación de un profesional Abogado adicional que fortalezca el equipo y la capacidad ante el número de contratos y modificaciones contractuales, derivadas de los proyectos en ejecución. Al respecto, la Secretaria General expresa que la curva de aprendizaje retrasaría aún más el proceso contractual inmediato; a lo cual la subdirección de Planeación argumenta que es prudente que la entidad evalúe que tiene personal contratista competente como es el caso de Alejandro Loaiza, contratado como tecnólogo de apoyo técnico que viene ejecutando actividades de un rol profesional con el valor agregado de ser un profesional en Derecho, y que se sugiere pueda pasar a la Secretaria General como el Abogado de apoyo que es el rol urgente y requerido para mejorar la capacidad de respuesta del proceso, y que se contrate efectivamente el tecnólogo de apoyo que pueda continuar apoyando a la SAF en todos sus procesos.

La SAF advierte que el riesgo latente para la Subdirectora (Claudia Rodríguez) está en los contratos operativos que hoy son designados para su supervisión, y en los cuales el apoyo del tecnólogo contratado (Alejandro Loaiza) es fundamental, además de todo lo relacionado con el apoyo en la estructuración de Estudios previos consistentes y bien fundamentados. La Secretaria General está de acuerdo con Claudia Rodríguez y complementa, advirtiendo que de igual forma donde este el apoyo va a ser un coadyuvante en el proceso de gestión jurídica y contractual.

La Subdirección de Planeación finaliza su intervención en este asunto, advirtiendo que si este contratista queda en la SAF o Secretaria General, lo prudente y responsable por parte de la entidad es compensar en debida forma su quehacer, esto es, mejorar su rol como tecnólogo, en el rol profesional.

- **Federratas libro concurso Pedrito Botero.** María Isabel Barragán, advierte que ya se realizó la solicitud a Tragaluz para realizar esta modificación en las próximas ediciones, respondiendo a la ganadora que se vió afectada por error en uno de sus apellidos.
- **Aprobación Protocolo de violencias de género.** Se aprueba en la sesión del Comité el protocolo proyectado por la profesional de apoyo de SST y la Secretaria

	ACTA	F-GARD -21 Versión: 04 Fecha: 2019/11/18
--	-------------	--

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

General; el mismo se estructuró con el acompañamiento de la Secretaría de las Mujeres del Distrito de Medellín. Se solicita la aprobación, mientras se termina de ajustar el documento final para difundir las rutas de atención que implementarían el Protocolo.

Compromiso No. 12 de la sesión: enviar la versión final del documento de Protocolo de violencias de género, debidamente formalizado en el SIG.
Responsable: Profesional de apoyo SST (Marcela Luna) / Mónica María Ocampo.
Fecha: agosto 18 de 2022.

ANEXO No. 4 TRAZABILIDAD ESTRUCTURACIÓN PROTOCOLO VIOLENCIAS DE GENERO.
ANEXO No. 5 PROTOCOLO DE VIOLENCIAS DE GÉNERO.

- **Tren de lecturas viajeras.** Carlos Arturo Montoya Correa, retomará el tema con la profesional de articulación de los proyectos plan para estructurar la propuesta técnica más conveniente, incluyendo a las cajas de compensación.

Compromiso No. 13 de la sesión: ampliar propuesta técnica del convenio de Tren de lecturas viajeras, incluyendo las cajas de compensación.
Responsable: Carlos Arturo Montoya Correa / Paula Andrea Rendón Suárez.
Fecha: agosto 18 de 2022.

- **Reunión Profesor de Universidad de Salamanca – Biblioteca Unión Europea.** El subdirector de Contenidos y Patrimonio, advierte que la EIB tendrá como invitado por una semana a un profesor de la Universidad de Salamanca que ha trabajado temas de innovación bibliotecaria y puede ser una buena ilustración para ampliar el espectro que hoy se tiene del proyecto de Biblioteca Digital, por ello considera pertinente presentar el proyecto y tener una sesión de trabajo para aprovechar este conocimiento con las recomendaciones que se puedan aportar.

8. Compromisos, fechas y responsables

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE
1	Evaluación total de los Acuerdos de Gestión 2021-2022. Suscripción de los nuevos Acuerdos de Gestión 2022-2023.	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
2	Estructurar el documento de protocolo: "Marco general de la comunicación en la BPP".	17/08/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE
3	Guía didáctica de SECOP II	11/02/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
4	Micositios web: *Tienda virtual *Calendario de actualización micositios	15/07/2021	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
5	Documentación de procedimiento y/o protocolo para selección de personal contratista en la BPP.	10/11/2021	Subdirección Administrativa y Financiera.
6	Ruta y proceso de selección del Profesional Universitario de Patrimonio (Líder salas patrimoniales y articulación de lo relacionado con Patrimonio en los procesos misionales).	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio. Subdirección Administrativa y Financiera.
7	Ruta de estudio y análisis financiera para modificar la planta de cargos, suprimiendo el cargo de Instructor de Artes plásticas para crear cargo de Profesional en Promoción de Lectura.	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio Subdirección Administrativa y Financiera Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional
8	Ruta y proceso de selección de la vacante del Profesional Universitario de Gestión de Contenidos para la Ciudadanía.	3/02/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio. Subdirección Administrativa y Financiera.
9	Evaluación de la capacidad de respuesta que tienen los procesos jurídico y financiero respecto a los proyectos que se vienen ejecutando y las proyecciones 2022.	3/02/2022	Secretaría General Subdirección Administrativa y Financiera Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional
10	Establecer ruta de trabajo con el proceso de Gestión Humana.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.
11	Establecer ruta de trabajo con el proceso de Gestión Administrativa de Recursos.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE
12	Apropiación de la ruta estratégica y la cultura de los proyectos, materializando la estrategia "Desde adentro".	3/02/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
13	Es prudente establecer un cronograma de capacitación en todo lo relacionado con la gestión del procedimiento de gestión documental, el aplicativo ONEDRIVE, migración de correo electrónico, sitio web y los micrositos.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera Profesional Líder de Comunicaciones
14	Capacitación en metrología para resolver No Conformidad de la auditoría externa con el ICONTEC.	9/06/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio. Subdirección Administrativa y Financiera.
15	Citar a Comité de bienes en el mes de abril para evaluar el descarte de material bibliográfico pendiente y la enajenación a título gratuito de otros bienes.	3/02/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.
16	Revisar con el proyecto Cosmoteca para analizar cómo realizar el registro de marca, tanto BPP como Cosmoteca.	3/02/2022	Secretaría General
17	Ajustar y remitir al Comité el Plan y el cronograma de comunicaciones ajustado para la vigencia 2022.	3/02/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
18	Estructurar plan de inducción y reinducción para la vigencia 2022 con el cronograma para su seguimiento, presentándolo para aprobación en el Comité.	9/03/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.
19	Evaluar la estructuración del video institucional que apoye el plan de inducción y reinducción de la BPP.	9/03/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
20	Publicar la encuesta de satisfacción 2022.	7/04/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
21	Precisar los criterios para la recepción de donaciones.	7/04/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
22	Recuperación del espacio del Centro de Documentación del DAP.	7/04/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.

	<h1>ACTA</h1>	<p>F-GARD -21</p> <p>Versión: 04</p> <p>Fecha: 2019/11/18</p>
--	---------------	---

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE
23	Auditorio filial Campo Valdés.	7/04/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
24	Solicitar otras cotizaciones (mínimo tres) para establecer el presupuesto real de posible contratación de la auditoría integral al SG-SST para el segundo semestre de 2022.	10/08/2022	Subdirección Administrativa y Financiera.
25	Proyección y envío de comunicaciones a la UNESCO de acuerdo con los compromisos adquiridos en la reunión con el Ministerio de Relaciones Exteriores (Gestión FILBO).	10/08/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional.
26	Proyección de metas articuladas con Min Tic, asociando el presupuesto requerido para ejecutar dichas acciones de articulación en el 2023 (Gestión FILBO).	7/09/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional.
27	Tramitar la ampliación del convenio 4383 de 2021.	30/06/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional / Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
28	Reactivar el convenio vigente con el Instituto Caro y Cuervo.	10/08/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
29	Tramitar convenio marco por 4 años entre el CERLALC y la BPP.	10/08/2022	Subdirección de Contenidos y Patrimonio.
30	Presentar al Comité de Gestión y Desempeño la estrategia articulada y las acciones concretas de trabajo, planteadas desde Cosmoteca y el proceso de Gestión de Comunicaciones de la BPP.	11/07/2022	Profesional Universitario - Líder Comunicaciones.
31	Realizar reunión de los equipos de Cosmoteca y Jurídica para analizar en detalle la adquisición de las plataformas bajo las cuales operará el proyecto y todo lo relacionado con la disposición y generación de contenido.	9/06/2022	Subdirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional.
32	Solicitar a la Abogada de Derechos de autor, Johana Lezcano, el concepto jurídico para apoyar la toma de decisiones sobre el registro de marca de la BPP y los proyectos que se consideren y estén adscritos a esta.	11/07/2022	Secretaria General

	ACTA	F-GARD -21 Versión: 04 Fecha: 2019/11/18
--	-------------	--

Comité de Gestión y Desempeño – sesión ordinaria
Acta No. 05 2022/05/09

No.	COMPROMISO	FECHA INICIAL	RESPONSABLE
33	Establecer la ruta de trabajo para avanzar en la formalización y legalización de los fondos patrimoniales partiendo del estado de estos para lo que resta de la vigencia 2022.	10/08/2022	Secretaria General
34	Coordinar sesión de trabajo con los miembros del Comité para la presentación y socialización del software de auditoría interna.	10/08/2022	Dirección

9. Convocatoria. La próxima reunión se realizará el 9 de junio de 2022.


ÁNGEL OVIDIO GONZÁLEZ ÁLVAREZ
Presidente


ANA MARIA HERNÁNDEZ QUIRÓS
secretario (a)

Anexos:

- Anexo No. 1 Registro de asistencia del 9 de mayo de 2022.
- Anexo No. 2 PPT articulación SIG e ISO 45001:2018.
- Anexo No. 3 Propuesta Auditoria SG-SST.
- Anexo No. 4 Trazabilidad estructuración Protocolo de Violencias de Género.
- Anexo No. 5 Protocolo de Violencias de Género.


Transcriptor: Ana María Hernández Quirós

CONTROL DE ASISTENCIA A REUNIONES

F-GARD-17
Versión: 04
Fecha: 2020/03/11

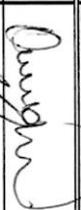
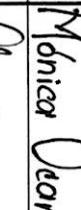
Comité: Gestión y Desempeño

Dependencia: Subdirección de Planeación Estratégica y
Desarrollo Institucional

Tema: Sesión ordinaria del Comité de Gestión y Desempeño

Lugar: Biblioteca Pública Piloto (sala de juntas)

Fecha: 9/05/2022 Hora: 08:30 a.m a 11:00 a.m.

No.	NOMBRE	FIRMA	CARGO	TELÉFONO	E-MAIL
1	Angel Ovidio González Alvarez		Director	3136805073	direccion@bpb.gov.co
2	Maria Isabel Barragan		Profesional Lider - Comunicaciones	3132222192	lider.comunicaciones@bibliotecapiloto.gov.co
3	Marcela Luna		Profesional de apoyo - SST	3217162992	saludocupacional@bpb.gov.co
4	Mónica María Ocampo Restrepo		Secretaria General	3148811353	secretariageneral@bibliotecapiloto.gov.co
5	Ana María Hernández Quiros		Subdirectora de Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional	3044161533	subdir.planeacion@bibliotecapiloto.gov.co
6	Carlos Arturo Montoya Correa		Subdirector de Contenidos y Patrimonio	3217290258	subdir.contenidos@bibliotecapiloto.gov.co
7	CLAUDIA RODRÍGUEZ		SUBD. ADMINISTRATIVA Y FEA.	3016497368	financero@bpb.gov.co
8					
9					

AVISO DE PRIVACIDAD Y AUTORIZACIÓN

LA BPP, se encuentra comprometido con el adecuado manejo de los datos personales y en calidad de responsable dando cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015 de Protección de Datos Personales, por ello entiendo que la persona al insertar sus datos personales en el presente documento ha leído, entendido y aceptado la política de protección de datos aceptando la finalidad dada a los datos aquí recolectados para la realización de capacitaciones, desarrollo de estrategias de la BPP, listados de asistencia, formación y cualquier otra actividad liderada por la Entidad, dispuesta en la política de la BPP. Se entiende que la autorización es expresa e informada por parte del titular de datos en el presente documento de registro. Cualquier inquietud favor dirigirse al correo institucional comunicaciones@bibliotecapiloto.gov.co o consulte los demás canales de atención en la política divulgada en



Articulación Sistema de gestión BPP

Hallazgo auditoría interna

El Sistema de Gestión de la Calidad y sus procesos, se gestiona desde el componente documental de forma no articulada con el Sistema de Gestión ambiental y el Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo.



Propuesta de trabajo 2022



1.

Revisión y ajuste de las caracterizaciones de los procesos para inclusión de requisitos y salidas relacionadas al SG-SST y SGA.

(Marzo / Abril)

2.

Realización de reunión con la Subdirección de Planeación y Talento Humano para la determinación del alcance de la articulación del SG-SST

(Marzo)

3.

Cargue de las caracterizaciones actualizadas en el micrositio del SIG

(Mayo)

4.

Ajuste en la codificación de la documentación del SGA para su incorporación al proceso de Planeación y gestión estratégica

(Mayo)



Alcance SG-SST

- Actualmente SG-SST Decreto 1072 / Resolución 0312



- Análisis de brechas (ISO 45001:2018)
- Plan de acción para su cumplimiento
- Auditoria interna
- Auditoria integral



Asignación de recursos para la implementación de ISO 45001

- De acuerdo con el plan de trabajo dispuesto, será necesario destinar algunos recursos adicionales para dar cumplimiento a los requisitos de la norma.
- Costos para la certificación integral.

Cargos de planta para el SG-SST y SGC

Con base a los requerimientos normativos y en miras de la sostenibilidad de los sistemas, es pertinente proyectar la necesidad de crear cargos para la profesional del SG-SST Y SGC.

Prospectiva para el SIG



Cómo vamos en el cumplimiento del SG-SST.

Decreto 1072 y Resolución 0312 de 2019

A la fecha se cumple con mas del 80% del cumplimiento de los estandares de seguridad que exige el Ministerio de Trabajo.

Dentro del balace; los faltantes para dar un cumplimiento al 100% de los estandares estan:

- Rendicion de cuentas
- Auditoria interna



Propuesta de Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo



La propuesta tiene como **alcance auditar los siguientes puntos**, con base en el Decreto 1072 de 2015 Capítulo VI Artículo 2.2.4.6.-30 y los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo definidos en la Resolución 0312 de 2019, empresas de mas de 50 trabajadores, nivel de riesgos I.

Presupuesto proyectado para la auditoría de \$ 1.150.000

Medellín, 03 de Mayo de 2022

Señores

Biblioteca Pública Piloto de Medellín para América Latina

Sede Central

La ciudad.

Cordial saludo.

Asunto: Propuesta de Auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por medio de la presente envío la siguiente propuesta de servicios profesionales de auditoria para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29-30 y Resolución 0312 de 2019.

La propuesta tiene como alcance auditar los siguientes puntos, con base en el Decreto 1072 de 2015 Capítulo VI Artículo 2.2.4.6.-30 y los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo definidos en la Resolución 0312 de 2019, empresas de mas de 50 trabajadores, nivel de riesgos I:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores.
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores.
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
7. La gestión del cambio.
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.

9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas.
10. La supervisión y medición de los resultados.
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
12. El desarrollo del proceso de auditoría.
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

Para la ejecución se presentará un plan de auditoría e informe de auditoría, con unos hallazgos y acciones de mejoras propuestas.

En caso de aceptar la presente propuesta es importante atender las siguientes recomendaciones:

- Durante la auditoría garantizar como mínimo la asistencia de un integrante del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Disponibilidad de toda la documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo y demás documentación. Se excluyen las historias clínicas ocupacional.
- Informe de auditoría del año anterior, si lo hay.
- Recorrido por las instalaciones de la empresa.
- Registro de mantenimiento de equipos, instalaciones y herramientas de trabajo.
- Participación de los colaboradores.

Pongo a su disposición mi conocimiento y experiencia en el desarrollo y auditoría de Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo.

Sí el alcance antes mencionado es otro, estoy atenta a modificar la presente cotización acorde a su necesidad.

El valor de la auditoría tiene un valor de \$ **1.150.000** (un millón ciento cincuenta mil pesos) más impuestos, en caso de que la empresa lo aplique.

SANDRA LUCÍA GÓMEZ IDÁRRAGA

Profesional en Salud ocupacional
Master En Sistemas de Gestión Integrados HSEQ
Especialista en Gerencia de Riesgos y Seguros
Auditor HSEQ y Seguridad Vial

Fecha:	14 de febrero de 2022	
Lugar de la reunión	Plataforma Meet	Hora: 11:00 am
Objetivo de la reunión	Hacer seguimiento al Protocolo construido por la Biblioteca Pública Piloto.	
Listado de Asistencia		
<ul style="list-style-type: none"> - Marcela Luna Sánchez (Salud Ocupacional); - Mónica María Ocampo Restrepo (Secretaría General); - Maria Claudia López Gil. 		
Temas tratados en la reunión		
<p>ORDEN DEL DÍA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lectura y observaciones del “Protocolo de Prevención, Atención y Acompañamiento para Manejo de Casos de Acoso Sexual y Violencia de Género en la Biblioteca Pública Piloto y los proyectos que esta ejecuta”. 		
Desarrollo de la reunión		
<p>1. Lectura y observaciones del “Protocolo de Prevención, Atención y Acompañamiento para Manejo de Casos de Acoso Sexual y Violencia de Género en la Biblioteca Pública Piloto y los proyectos que esta ejecuta”.</p> <p>Se realiza lectura del protocolo compartido por la profesional Marcela Luna. Se evidencia que cuenta con las observaciones entorno a la asesoría inicial que la profesional Catalina Cano les brindó con relación al marco normativo, principios, definiciones, medidas y ruta de atención. No obstante, se resalta lo siguiente como aspecto a mejorar o a incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se consignan datos de la ruta externa; - No tiene índice; - No se definen los principios y valores; - Las definiciones de acoso, abuso y acceso carnal violento corresponden a los tipos penales del Ecuador; - No se define VBG; - No se consignan medidas de prevención. <p>Por otra parte, se resalta que cuentan con una ruta interna clara y ya se definieron sus responsables. Además, se estipula un procedimiento de investigación de los hechos que vincula al comité disciplinario de esta entidad. Además, tienen 63 personas vinculadas directamente y 400 contratistas directos, y su interés es que el Comité tenga competencia sobre todos ellos. Cuentan con un convenio con Comfama que puede brindar atención psicológica. En los contratos de los contratistas ya existe una cláusula que prohíbe el acoso sexual y lo sanciona con la terminación del contrato.</p> <p>Por lo tanto, entre otros asuntos se sugiere:</p>		



1. Inclusión del enfoque de género como principio o valor y desarrollar los demás.

Se sugiere definir cada principio (recibir un trato cortés, respetuoso y digno, igualdad y no discriminación en el entorno laboral, etc), y añadir los siguientes:

- 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:

- 1) es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra);
- 2) es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones);
- 3) es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones);
- 4) 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;
- 5) es abarcativa (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.);
- 6) 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);
- 7) 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);
- 8) 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 asigna otros comportamientos en contraposición a los hombres. Esto nos permite explicar si una persona actuó con base en esas creencias culturales o si quien investiga se 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 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 ser¹.

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.

¹ Tomado de La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo 1996.



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.

2. Inclusión de definiciones.

Se sugiere modificar las definiciones de acoso sexual, abuso sexual y acceso carnal violento. En su lugar, se sugiere incluir las siguientes:

- 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, 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.



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.

- Violencia basada en el 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.

En Colombia, la ley 599 de 2000 define en su artículo 212A 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.



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).

3. Adoptar medidas de prevención y restaurativas.

Como medidas de prevención se sugieren las siguientes (que pueden ser ampliadas de acuerdo al alcance de la Biblioteca):

- Hacer circular un boletín periódico en el cual se incluya temas de género y diversidades;
- Vincular al departamento de Comunicaciones con el fin de que se creen piezas gráficas físicas o virtuales entorno 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, lperspectiva 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 dependencia de Gestión Humana 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.

Como medidas restaurativas se sugiere:

- Recomendar al sujeto activo la realización de un curso de masculinidades no hegemónicas o de violencias basadas en el género según el caso a través del cual se sensibilice sobre temas como el consentimiento, relaciones sanas y los derechos de las mujeres.
- Recomendar al sujeto activo iniciar un proceso psicoterapéutico el cual pueda certificar ante la dependencia de Gestión Humana.

4. Otras recomendaciones.



- Para la conformación del comité de Ética es importante exigir calidades como que tengan formación, experiencia o perspectiva en género y procurar que su conformación sea diversa (en cuánto al género, etnia, orientación sexual, etc);
- Es clave articular la construcción del Protocolo con la realización de capacitaciones no solo al personal sino a las personas que participan en esa construcción y a las personas que posiblemente harán parte del Comité con el fin de que los conceptos sean mejor interpretados cuando aborden una situación de acoso y, sobre todo para prevenirlas;
- Sugiero consignar en la ruta de atención el correo o número de quien recibirá y tramitará la queja, así como los datos de las rutas externas;
- Se sugiere indagar por los servicios que puede ofrecer la ARL y de qué manera puede vincularse con la ruta de atención de acuerdo con las obligaciones que la Ley 1257 de 2008 en su artículo 12 les otorga;
- Evaluar la pertinencia de incluir en la ruta un momento de mediación (no conciliación) como medida restaurativa siempre y cuando sea el deseo de la víctima;
- Es importante que quede clara la diferencia entre acoso sexual laboral y el acoso laboral. El primero es un delito y es cobijado por la ley 1257 de 2008, por lo tanto, exige ciertas reglas (como la perspectiva de género) para su interpretación y aplicación. Por su parte, la ley 1010 de 2006 cobija el acoso laboral sin connotación sexual y su concepto está ampliamente desarrollado en materia laboral únicamente (no penal);
- Evaluar la pertinencia de la etapa de investigación en cuanto al recaudo de material probatorio porque puede representar una violación al debido proceso y al principio de no revictimización. Recuérdese la naturaleza preventiva del Protocolo.

Por otra parte, se ofrece nuevamente espacios formativos para sensibilizar al personal y la profesional Marcela manifiesta que lo podemos organizar en la próxima reunión.

PENDIENTES

	TIEMPO ENTREGA	RESPONSABLE	ESTADO
Adecuar protocolo a recomendaciones.	25 de febrero.	Equipo EPP	Pendiente.
Responsable María Claudia López Gil	Elaboró María Claudia López Gil		



RUTAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIA SEXUAL

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 ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”. (SEXUAL VIOLENCE RESEARCH INITIATIVE, 2010, en Violencia sexual en Latinoamérica y El Caribe: Análisis de datos secundarios, p.11).

Adicional a lo señalado en esta definición, es importante resaltar que todo acto de violencia sexual es una conducta “deliberada, consciente, intencional, y racional; claramente instrumental y orientado a la consecución de unas metas a corto plazo que son deseadas por el sujeto agresor, sin tomar en cuenta las necesidades o derechos de quién es agredido”.

Por otra parte, el Código Penal Colombiano define conductas que resultan vulneratorias de los bienes jurídicamente tutelados de la libertad, la integridad y a la formación sexual.

Desde la Resolución 6022 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), se retoma la definición emitida por la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos sobre la violencia sexual entendiéndola como “cualquier acto u omisión orientado a vulnerar el ejercicio de los derechos humanos, sexuales o reproductivos, dirigidos a mantener o a solicitar contacto sexual, físico, verbal o a participar en interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza o la amenaza de usarla, la intimidación, la coerción, el chantaje, la presión indebida, el soborno, la manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal de decidir acerca de la sexualidad y de la reproducción”.

ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA EL SECTOR SALUD

La alta incidencia de la violencia sexual en Colombia y las importantes secuelas físicas, emocionales y sociales que de este fenómeno se derivan y que son experimentadas de forma diferenciada por cada víctima y su grupo familiar, obligan al Sistema General en Salud tanto público como privado, a prestar atención integral en salud de carácter urgente y gratuito, a través de profesionales y servicios especializados5.

- Todas las víctimas de violencia sexual tienen derecho a una atención integral y al restablecimiento de derechos, para lo cual tienen competencia Comisarías de Familia, Defensorías



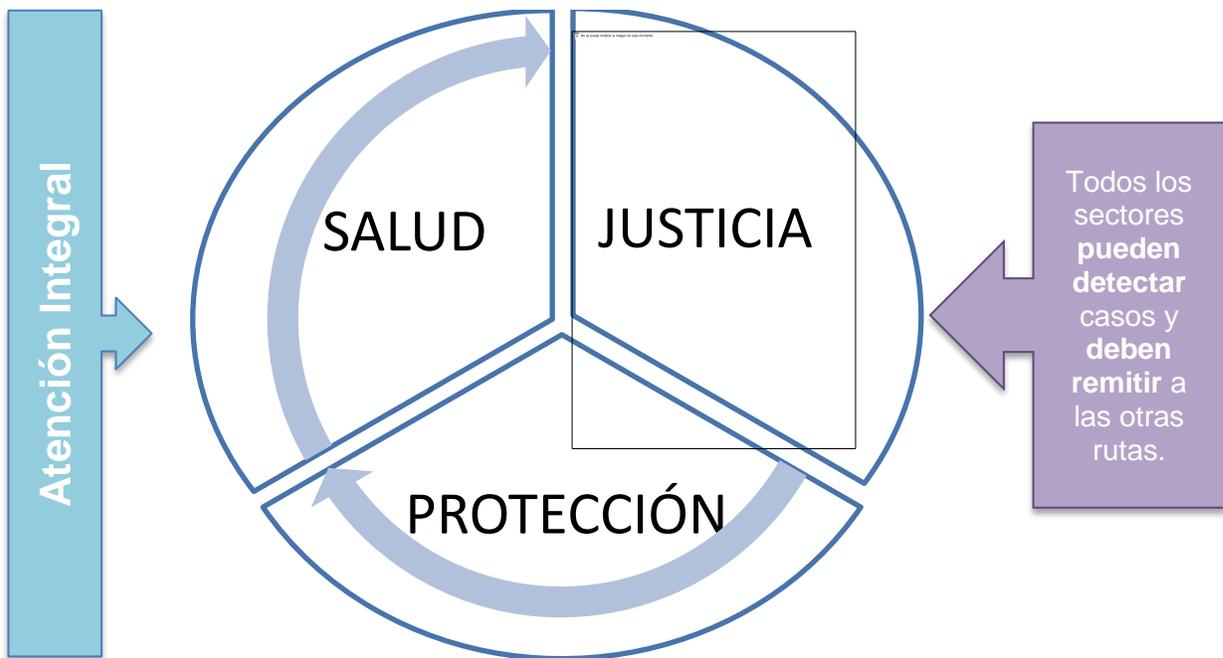


de Familia, entidades de salud (IPS,EPS), Fiscalía General de la Nación y específicamente en la ciudad de Medellín existe el Centro de Atención Integral a Víctimas de violencia Sexual-CAIVAS.

- El Artículo 219-B del Código de Procedimiento Penal en el que se señala: Omisión de denuncia. El que, por razón de su oficio, cargo, o actividad, tuviere conocimiento de la utilización de menores para la realización de cualquiera de las conductas previstas en el presente capítulo y omitiere informar a las autoridades administrativas o judiciales competentes sobre tales hechos, teniendo el deber legal de hacerlo, incurrirá en multa de trece puntos treinta y tres (13.33) a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si la conducta se realizare por servidor público, se impondrá, además, la pérdida del empleo.

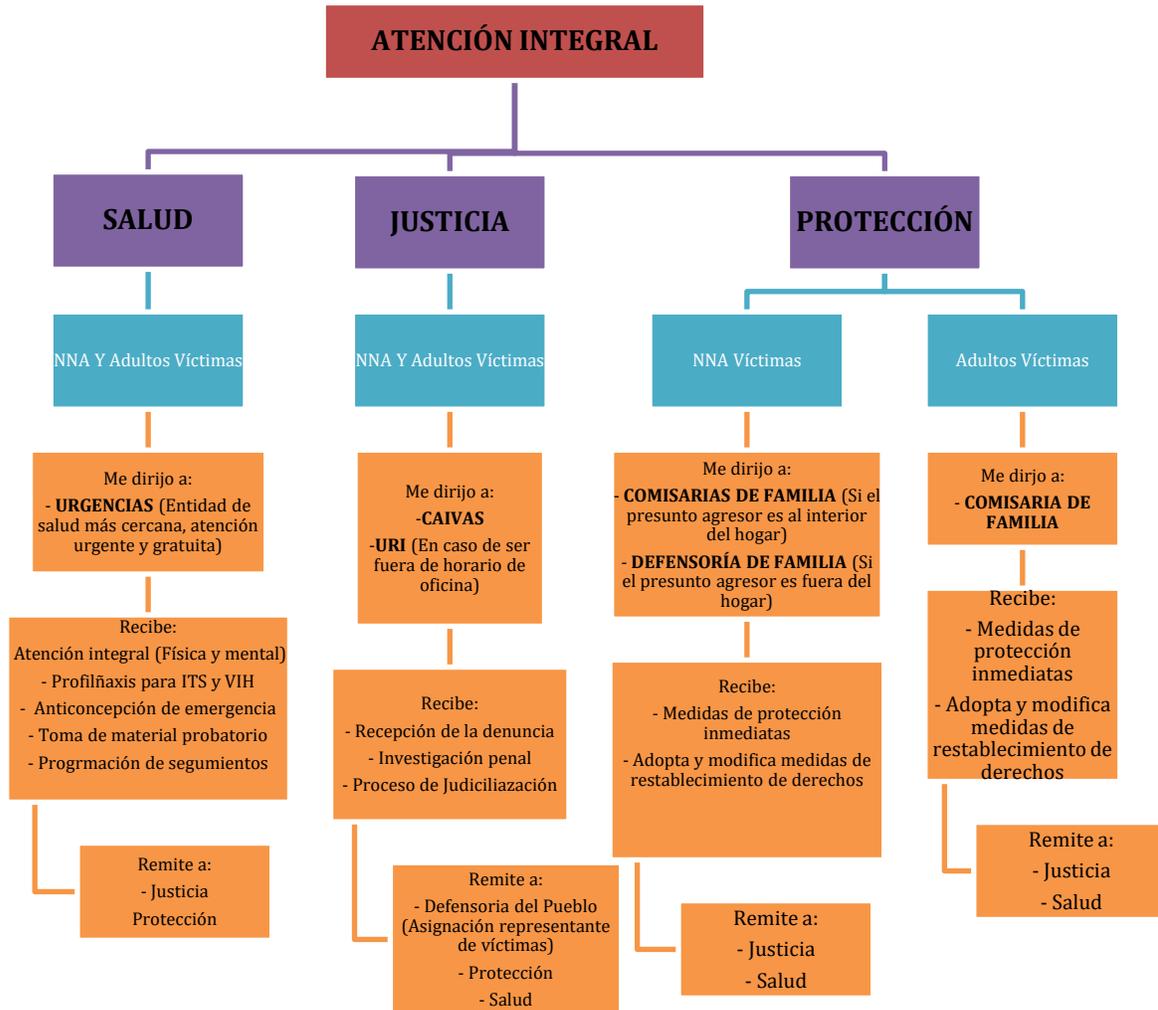
ELEMENTOS CLAVES DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Para la atención a víctimas de violencias sexuales se despliegan rutas específicas en tres sectores: salud, protección y justicia. Estas rutas nos permiten la identificación y comprensión de las competencias de las diferentes instituciones responsables de la prevención, identificación, atención, protección y reparación de los delitos de violencia sexual.





FLUJOGRAMA PARA ACTIVACIÓN DE RUTAS A NNA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL





Alcaldía de Medellín Cuenta con vos

- ✓ Se puede activar individualmente por cualquiera de las tres rutas, sin embargo, en las primeras 72 horas del suceso es de particular relevancia acudir de inmediato a la ruta de salud. Por ser un delito penal siempre se debe remitir a Fiscalía.
- ✓ Toda persona, entidad pública o privada en cuanto tenga conocimiento de un caso de Violencia Sexual, está en la obligación de activar la Ruta de Atención Integral a Víctimas
- ✓ **En el Municipio de Medellín se tiene la Línea 123 Social**, la cual tiene la competencia de atender todas las denuncias del territorio y cuenta con un equipo psicosocial solamente para el tema de Niñas, Niños y Adolescentes, el cual realiza la constatación de situaciones y activación de rutas de atención específicas al caso reportado.
- ✓ En caso que la comunicación con la línea 123 social no llegase a darse, el ciudadano, puede también **hacer llamados a los cuadrantes de policía del sector de ocurrencia del caso**, solicitando la actuación inmediata de la patrulla de la Policía de Infancia y Adolescencia.

A continuación, se describe brevemente cada una de las rutas que deben desplegarse:

a) Ruta de salud:

Esta ruta se rige a partir de la Resolución 459 de 2012, y es de obligatorio cumplimiento para los actores, tanto públicos como privados, que integran el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En esta ruta es importante resaltar los siguientes aspectos:

- Un caso de violencia sexual deberá ser **atendido siempre a través de un servicio de urgencias, independientemente del tiempo transcurrido desde el suceso.**
- **Si aún no han transcurrido más de 72 horas, en los casos donde ha habido contacto sexual se podrá proporcionar profilaxis** para disminuir el riesgo de contagio de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y VIH, además de anticoncepción de emergencia para reducir el riesgo de embarazo y aún se posibilita la toma de material probatorio. **En esto radica la importancia de activar la ruta de salud de forma inmediata una vez se tenga conocimiento del evento.**
- Debe tenerse presente que **si han pasado más de 72 horas desde el acto violento podrá aún brindarse atención médica y en salud mental**, ofrecerse asesoría para IVE (Interrupción voluntaria del embarazo) y se podrán realizar las remisiones pertinentes a los especialistas y programar los seguimientos que se requieran según el caso.

En el siguiente flujograma se recoge la ruta de salud para atención de presuntas víctimas de violencia sexual en la ciudad de Medellín.



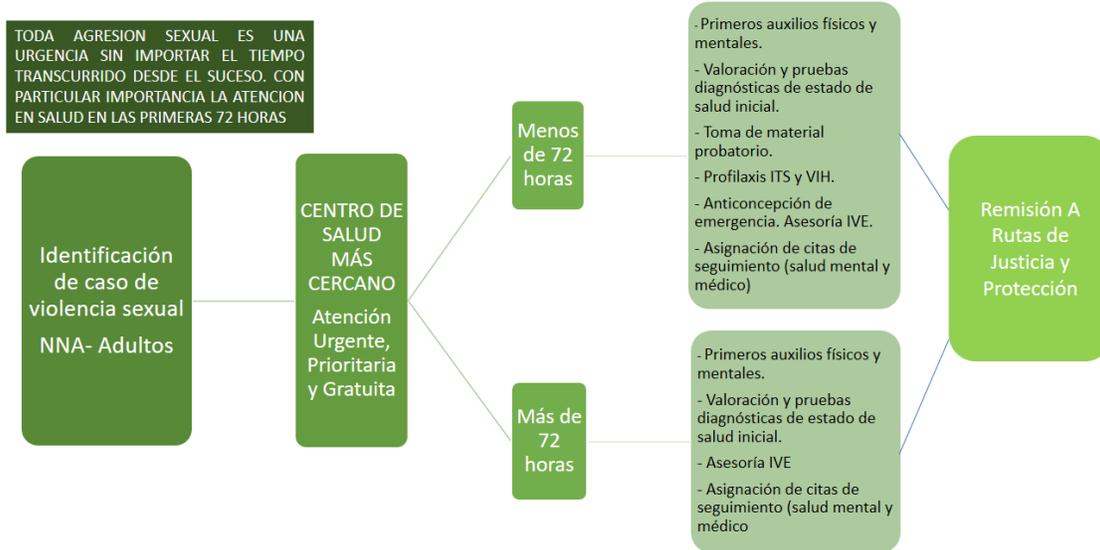
📍 Centro Administrativo Municipal CAM
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
📞 Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144
☎ Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



ruta de atención en salud



b) Ruta de Justicia

El desarrollo de esta ruta se da a través de la Fiscalía General de la Nación - Centro de Atención a Víctimas de Violencia Sexual “CAIVAS”, este proceso procura garantizar a la víctima sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación.

Qué hacer para activar la ruta:

- Para interponer la denuncia se puede acudir a la unidad de reacción inmediata (URI) ubicada en el bunker, CAIVAS de la Fiscalía General de la Nación o Policía Judicial (CTI, SIJIN, DIJIN).
- Una vez iniciada la indagación preliminar la víctima tiene derecho a acceder a la información del estado del proceso y su representación en el proceso penal por medio de profesional en derecho y de resultar **necesario la Fiscalía o la víctima pueden solicitar ante el Juez con Función de Control de Garantías medidas de Atención y Protección a su favor.**

c) Ruta de Protección:

A fin de garantizar la restitución de los derechos de niños, niñas y adolescentes es importante tener en cuenta:





Alcaldía de Medellín Cuenta con vos

- Se podrá recurrir a la Comisaría de Familia más cercana si el hecho violento ha ocurrido al interior de la familia.
- Si el presunto agresor está por fuera del núcleo familiar o es un desconocido, podrá dirigirse al Centro Zonal de ICBF más cercano.

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

ENTIDAD	COMPETENCIAS
COMISARIA DE FAMILIA	<ul style="list-style-type: none">● Verificación de estado de cumplimiento de derechos● Toma medidas urgentes para proteger la vida e integridad de los NNA víctimas● Apertura el proceso administrativo del restablecimiento de derechos en los casos en que la violencia sexual ocurre en el contexto familiar● Toma medidas de protección y restablecimiento de derechos cuando la violencia se da dentro del contexto familiar● Notifica a la Fiscalía General de la Nación● Ordena valoración médico legal cuando la ruta se activa por esta entidad● Representación legal ante el proceso judicial cuando el NNA no cuente con representante legal● Remite a la víctima a las entidades de salud para su atención integral
ICBF	<ul style="list-style-type: none">● Verificación de estado de cumplimiento de derechos● Toma medidas urgentes para proteger la vida e integridad de los NNA víctimas● Apertura el proceso administrativo del restablecimiento de derechos en los casos en que la violencia sexual ocurre por fuera del contexto familiar● Toma medidas de protección y restablecimiento de derechos cuando la violencia se da por fuera del contexto familiar● Notificación a la Fiscalía General de la Nación● Ordena valoración médico legal cuando la ruta se activa por esta entidad● Representación legal ante el proceso judicial cuando el NNA no cuente con representante legal● Remisión a la víctima a las entidades de salud para su atención integral



📍 Centro Administrativo Municipal CAM
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
📞 Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144
☎ Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



Alcaldía de Medellín
Cuenta con vos

FISCALÍA	<ul style="list-style-type: none">● Recepción de denuncia● Investigación y judicialización del delito● Solicitud medidas de protección a través del juez de garantías● Solicitud de valoración médico legal● Remisión a la víctima a las entidades de salud para su atención integral
INSTITUCIONES DE SALUD	<ul style="list-style-type: none">● Atención inicial de la urgencia según protocolo de atención integral en salud (valoración y atención del estado de salud inicial, administración de profilaxis para ITS y VIH, anticoncepción de emergencia, asesoría para IVE,, recolección de material probatorio)● Seguimientos en salud física y mental● Realización de IVE en casos indicados● Ingreso a programas especiales en salud (PyP, VIH, preconcepcional, etc.)● Remisión a entidades de protección y justicia



📍 Centro Administrativo Municipal CAM
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
📞 Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144
☎ Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co

Subdirección de Planeación

De: Secretaria General
Enviado el: miércoles, 20 de abril de 2022 2:03 p. m.
Para: Dirección General; Claudia Rodríguez Vélez; Subdirección de Planeación; Salud Ocupacional
CC: Coordinación Convenio Nodo Central SBPM; Natalia Espejo; Proyectos Archivísticos; Jurídica BPP; Talento Humano
Asunto: RV: PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL BPP 2022
Datos adjuntos: PROTOCOLO PARA MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO 11-04-2022.docx; RUTAS DE ATENCION INTEGRAL VIOLENCIA SEXUAL.pdf; Acta No. 8 14.02.22 BPP - Sec Mujeres (1).pdf

Cordial Saludo

Dado que la Secretaría General ha participado en las reuniones previas para la construcción de este documento y que para terminar su elaboración se requiere tomar decisiones administrativas por el nivel directivo de la Biblioteca, sobre la instancia que conocerá de los casos que se presenten (Comité de ética o más bien Comité de Violencias de Género), sobre su conformación, funciones y demás.

Así mismo, sobre las acciones de prevención que deben quedar con responsables y tiempos establecidos, entre otros aspectos. Remito a la Secretaría Técnica del Comité de Gestión y Desempeño para que se deje en el orden del día de la próxima sesión.

Copio además a Jhoana, Natalia y a Sara para que se analicen los aspectos que consideren convenientes incluir desde la experiencia en los proyectos que desarrolla actualmente la entidad.

Agradezco a Marcela Luna, su compromiso con esta actividad.

Muchas gracias

Mónica María Ocampo Restrepo
Secretaria General

De: Salud Ocupacional <saludocupacional@bpp.gov.co>

Enviado: miércoles, 20 de abril de 2022 1:10 p. m.

Para: Secretaria General <secretariageneral@bpp.gov.co>; Jurídica BPP <juridica5@bpp.gov.co>

Asunto: PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL BPP 2022

Buenas tardes cordial saludo: espero estén bien

Les comparto el protocolo que se proyecto desde SST para la prevención de violencia de género y acoso sexual.

IMPORTANTE:

1. Adjunto documento con las rutas externas que encontré a nivel municipal para la atención de casos con relación a la violencia sexual, no los adicione propiamente al documento puesto que al ser documentos propios de la alcaldía en este caso me parece importante manejarlo como anexo y no adicionarlo como contenido del protocolo.
2. Comparto nuevamente el acta que envió secretaria de las mujeres con las recomendaciones y correcciones que se debían hacer al protocolo, todas las agregué y seguí al pie de la letra cada una de las observaciones que allí nos mencionaron.se
3. Es importante y recomiendo que ya por parte del área jurídica se revise a fondo, se ajusten detalles y sobre todo; como el protocolo menciona tanto al/la líder de gestión humana como a dirección general, se involucren en este proceso para la conformación del comité de ética (o como consideren nombrarlo) y así darle más cuerpo al protocolo y pasar la etapa de implementación (creación de formatos, formación y capacitación del comité etc.)

Quedo atenta si surge alguna duda o inquietud.

Atentamente:



MARCELA LUNA SÁNCHEZ

Biblioteca Pública Piloto

Salud ocupacional

saludocupacional@bpp.gov.co
(604) 4600590 extensión 3
www.bibliotecapiloto.gov.co

70 años

1952-2022



Política de Cero Papel.
Una administración Pública
eficiente y amigable con
el medio ambiente.



Alcaldía de Medellín

Si usted no es el destinatario de este mensaje, le solicitamos abstenerse de divulgarlo en cualquier forma, informarnos del mismo y eliminarlo en forma inmediata. El correo institucional de la Biblioteca Pública Piloto contiene datos de carácter confidencial de propiedad de la Institución, cualquier uso de su contenido, sin la aprobación expresa, constituye una violación de la propiedad intelectual protegida y sancionada por la ley. Hemos verificado de acuerdo con nuestros sistemas que este mensaje no contenga virus ni otros defectos, pero recomendamos que el destinatario también realice las revisiones de seguridad respectiva.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
ACOMPañAMIENTO PARA MANEJO DE CASOS DE
ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA
BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO Y LOS PROYECTOS QUE
ESTA EJECUTA**

Proyectó:

Marcela Luna Sánchez
Profesional contratista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Revisó y aprobó:

Ovidio González Álvarez- Dirección General
Mónica Maria Ocampo Restrepo- Secretaria General
Senia Luz Vargas Góngora- Líder de Gestión Humana

Medellín, 2022



Contenido

JUSTIFICACIÓN 3

MARCO NORMATIVO 3

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES 6

VALORES PRINCIPALES 6

ALCANCE 6

CONCEPTOS 7

Principio del enfoque de género 13

Principio de no revictimización 14

Atención diferenciada 14

Debido proceso 15

Principales interventores en la aplicación del presente protocolo 15

Conductas que constituyen violencias basadas en el género al interior del ámbito laboral y acoso sexual 16

Lineamientos para las rutas de atención y prevención del acoso sexual y otras violencias basadas en el género, y la articulación con los mecanismos de atención, se recomienda: 18

Medidas de prevención 20

 Inserción de la cláusula contractual sobre la obligación de los y las contratistas de respetar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. 20

Pasos de actuación 22

 Etapa de Intervención: 22

 Etapa de investigación: 22

Lineamientos básicos para el funcionamiento del comité de ética 24

Rutas de atención externa 24



JUSTIFICACIÓN

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 los han vivido.

En mención de ello la Biblioteca Pública Piloto de Medellín, como entidad descentralizada del orden municipal y los proyectos que en esta 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 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 dentro de los mismos funcionarios, entre contratistas o usuarios a los diferentes servidores de las bibliotecas.

MARCO NORMATIVO

- 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.
- 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



Alcaldía de Medellín

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.
- 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.
- 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.



Alcaldía de Medellín

- 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

- 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

ALCANCE

El presente protocolo será conocido y aplicado a todos los funcionarios y contratistas de la entidad, sin que el tipo de relación contractual (personal bajo relación de dependencia, servicios profesionales, 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 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, [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en 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 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 212A la violencia como: el uso de la fuerza;



Alcaldía de Medellín

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 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.

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, 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.

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.

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,



Alcaldía de Medellín

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."

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. En Colombia, la ley 599 de 2000 define en su artículo 212A 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.

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.

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





Alcaldía de Medellín

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 física o jurídica que se obliga mediante contrato para ejecutar una obra a cambio de un precio 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:

1. Es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra)
2. Es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones)
3. Es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones)
4. 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;
5. Es abarcativa (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.);
6. 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);
7. 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);
8. 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 asigna otros comportamientos en contraposición a los hombres. Esto nos permite explicar si una persona actuó con base en esas creencias culturales o si quien investiga se 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 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.

Principales interventores en la aplicación del presente protocolo

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 denuncia de discriminación, acoso o violencia sexual o de género, el/la Director/a General dispondrá al profesional de talento humano, de conformidad con la normativa vigente convocar al Comité de Ética. 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 proceso cuando se trate de casos que involucren a funcionarios públicos y el Secretario/a General cuando se trate de contratistas, ambos deberán tratar de manera confidencial los casos de los cuales tengan conocimiento, con el objeto de no agravar la situación vivida por el/la denunciante, elaborará un expediente de este y convocará a sesión al Comité **de Ética de la entidad.**

Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Será la persona encargada de crear, socializar y divulgar el presente protocolo; e intervenir en caso de ser necesario en la resolución de los casos de acoso, violencia o discriminación. Adicional fomentar campañas que abarquen el objetivo principal del presente protocolo.

Comité de Ética: será el encargado de conocer, los casos de acoso, violencia o discriminación, establecidos en este Protocolo, el Comité de Ética, estará integrado por:

Comentado [SG1]: Verificar la instancia institucional

Comentado [SO2R1]: No se tiene el comité creado, el comité que existe en la entidad es el comité de conciliación.



- El/la Director/a General o su delegado/a;
- Quien ejerza el rol del profesional de Gestión Humana, y una persona designada en conjunto por el/la Director/a General y el Jefe de Talento Humano

Este comité se encargará directamente de tramitar los casos de acoso, violencia o discriminación donde se vean involucrados, funcionarios y contratistas.

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, cuanto por quien es la persona presuntamente acusada involucra contratistas, o contratistas y empleados.

Conductas que constituyen violencias basadas en el género al interior del 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 pues el Comité de Ética deberá analizar el caso de forma puntual, es importante tener en cuenta que es un comportamiento:

Es 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

- a) La conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual
- b) El autor sabe o debería saber que es ofensiva y humillante para el afectado
- c) En principio, comporta una discriminación en razón del sexo
- d) Debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos
- e) 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.
- 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.



Lineamientos para las rutas de atención y prevención del acoso sexual y otras violencias basadas en el género, y la articulación con los mecanismos de atención, se recomienda:

1. Las rutas creadas deben tener como principio de la organización la escucha activa, sin estereotipos basadas en el género, hacia las personas que reporten un caso de violencia basada en género, así como los principios de confidencialidad y no revictimización, para ello se requiere formación, sensibilización y capacitación en perspectiva de género, violencias basadas en el género y acoso sexual a toda la organización especialmente a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y a las personas encargadas de recibir las denuncias.
2. 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.
3. 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.
4. Señalar e informar en las rutas que no es necesario adjuntar evidencias para que sea estudiado el caso de acoso sexual o violencia basada en el género.
5. Establecer medidas de protección inmediata a quien denuncie hechos que constituyan casos de acoso sexual o violencia basada en el género
6. 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
7. Incluir dentro de las obligaciones generales el cumplimiento del presente protocolo por medio de una cláusula.
8. Difundir por medio de los canales de comunicación oficiales de la entidad el



presente protocolo.

9. Crear estrategias de socialización y participación de todos los miembros de la entidad y partes interesadas.

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: Es un acto de mera conducta que no requiere un resultado específico: Al igual que la Sala Penal, 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 Ética deberá analizar en el caso concreto, sin desestimar la denuncia de la víctima, bajo la comprensión que algunas conductas podrán constituirse en falta grave que darán lugar al despido inmediato en el caso de los funcionarios o a la terminación del contrato por prestación de servicios siendo el caso de los contratistas; o en instancias más altas en un delito punible penalmente, y otras de las darán lugar a acciones de intervención desde la entidad para modificar patrones culturales y violencias que requieren acciones pedagógicas y no sancionatorias como las mencionadas en el presente párrafo.



Medidas de prevención

Son medidas temporales que deberá implementar el/la Director/a General, sobre la base del informe elaborado por el área de Gestión Humana, y para salvaguardar la integridad y dignidad del/la denunciante, considerando: la gravedad del hecho, la urgencia, y los riesgos de sufrir otra agresión.

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

Según corresponda al análisis de cada caso, se podrán adoptar medidas tales como:

1. Acciones que tiendan a la protección inmediata del/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.
2. Solicitar a otro/a un otros/as que apoyen temporalmente en las labores ó las obligaciones tratándose de contratistas o la suspensión de las mismas si es del caso, que realiza el/la denunciante.
3. Reubicación temporal urgente del sitio de trabajo del/la denunciante.
4. Otras que se consideren pertinentes.

Inserción de la cláusula contractual sobre la obligación de los y las contratistas de respetar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

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.

El incumplimiento de estas obligaciones especiales se considerará una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o de prestación de servicios, bajo el entendido que deben respetarse los principios constitucionales de las partes.



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.

Es por ello que la entidad en mención de lo anterior ha dispuesto la presente clausula la cual tendrá cumplimiento desde el año 2022, toda vez que se suscriba un contrato por prestación de servicios con la entidad.

“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.”

Como medidas de prevención se sugieren las siguientes **(que pueden ser ampliadas de acuerdo al alcance de la Biblioteca):**

- Hacer circular un boletín periódico en el cual se incluya temas de género y diversidades;
 - Vincular al departamento de Comunicaciones con el fin de que se creen piezas gráficas físicas o virtuales entorno 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 dependencia de Gestión Humana 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.
- Como medidas restaurativas se sugiere:



- Recomendar al sujeto activo la realización de un curso de masculinidades no hegemónicas o de violencias basadas en el género según el caso a través del cual se sensibilice sobre temas como el consentimiento, relaciones sanas y los derechos de las mujeres.
- Recomendar al sujeto activo iniciar un proceso psicoterapéutico el cual pueda certificar ante la dependencia de Gestión Humana.

Pasos de actuación

Etapas de Intervención:

- El funcionario/a, contratista, directivo/a o autoridad 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/la Director/a General, o ante quién ejerza el liderazgo del área de Gestión Humana.
- Recibida la denuncia, el/la Director/a General solicitará de manera inmediata y directa al área de Gestión Humana, que se proceda a dar atención a la víctima y se convoque al Comité de Ética. En caso de que sea el Jefe de Talento Humano quien reciba la denuncia, deberá poner en conocimiento del Director/a General; de manera inmediata de ser el caso, dará atención a la víctima y convocará al Comité de Ética.

El área de Gestión Humana:

- ✓ Solicitará el apoyo de un trabajador social o un psicólogo especializado para realizar dar atención prioritaria al/la denunciante, tales como: contención, atención de crisis, primeros auxilios, según la valoración y riesgo.
- ✓ Solicitará apoyo al abogado institucional para asesorar al denunciante en la elaboración de la denuncia escrita, cuando solo se haya presentado denuncia verbal.
- ✓ Elaborará un informe, sobre la base de la denuncia presentada y valoración psicológica; en este informe debe recomendar a la implementación de medidas de protección en favor del/la denunciante.

Etapas de investigación:



Alcaldía de Medellín

- El Director/a General, una vez recibida la denuncia, deberá remitirla, en un término no mayor de 24 horas, al área de Profesional de Gestión Humana, para que ésta convoque de manera inmediata al Comité de Ética, y al abogado/a de la entidad (propio o contratado) para brindar asesoría y acompañamiento en el proceso.
- El Comité de Ética, una vez conocida la denuncia deberá comunicar su contenido a la o las personas acusadas para que respondan y podrá solicitar su comparecencia o la contestación por escrito de la denuncia formulada.
- El Comité de Ética, 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.
- De igual manera iniciará cualquiera de los procesos disciplinarios establecidos el Código de Trabajo.
- Si existe la presunción de delito, el/la Director/a General deberá remitir el caso a la Fiscalía General del Estado, sin que ello signifique que se suspenda el proceso disciplinario interno.
- El Comité de Ética 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 el contacto directo del o la denunciante con el/la denunciado/a; las que deberán ser ejecutadas por el área de Gestión Humana de manera inmediata y directa.
- El Comité de Ética, cuando conozca sobre denuncias de discriminación, acoso o violencia sexual y de género, será la instancia que deberá realizar un proceso sustentado y minucioso, y en un plazo no mayor a un mes, deberá:
Establecer la sanción disciplinaria que corresponda según el Código de Trabajo, el Reglamento Interno y este Protocolo.
- Si el caso no amerita sanción, notificará a las partes el levantamiento de las medidas de protección y el cierre y archivo del caso.
- En el supuesto de que los/las integrantes de este Comité estuvieran implicados en la denuncia como denunciante o denunciado/a, o se excusaré de participar por incompatibilidades en relación con la persona denunciante o denunciada, relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Departamento, el/la Director/a General deberá sustituir al miembro o miembros, y podrá solicitar el asesoramiento del abogado/a de la entidad para continuar con el procedimiento.



- Cuando el/la 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 las Inspectorías provinciales de Trabajo; así como también ante la Fiscalía General del Estado, de conformidad con lo establecido en la normativa legal ecuatoriana. El Comité de Ética, se compromete a observar el secreto profesional, imparcialidad

Lineamientos básicos para el funcionamiento del comité de ética

- 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 dentro del gestor documental de la entidad tanto física como digitalmente, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la Documentación generada durante el proceso será responsabilidad del área de Gestión humana aplicable para los funcionarios y la persona designada y competente para los contratistas.

Rutas de atención

Interna

La ruta interna de atención a estos casos la debe definir el comité de ética o propiamente la entidad y plasmarla en el presente documento.

Externa

- [Ver anexo: RUTAS DE ATENCION INTEGRAL VIOLENCIA SEXUAL](#)