 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	CÓDIGO: GTH-PT-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 21/04/2026
		PÁGINA: 1 de 5

1. Objetivo.

Establecer lineamientos y rutas de actuación para la prevención, atención, trámite y seguimiento de casos de acoso sexual y/o violencia sexual en la Gobernación de Nariño, garantizando la protección de derechos, el debido proceso, la confidencialidad y un enfoque diferencial y de género.

2. Alcance.

El presente Protocolo es aplicable a funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, independientemente de su nivel jerárquico o dependencia. Sus disposiciones se aplicarán a todas las conductas de acoso sexual y/o violencia sexual que se presenten en el ámbito laboral o en el ejercicio de las funciones propias del cargo, independientemente de que ocurran entre funcionarios (as) públicos de planta, o entre estos y contratistas vinculados a la entidad.

3. Definiciones.

Acoso Sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que atenta contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil o degradante. Puede incluir insinuaciones, tocamientos, comentarios ofensivos o exigencias de favores sexuales, siendo ilegal en entornos laborales y escolares.

Violencia sexual: cualquier acción de naturaleza sexual ejercida sin el consentimiento de la persona, que puede implicar el uso de la fuerza, la coerción, la intimidación o el abuso de poder. Incluye conductas como el acceso carnal violento, actos sexuales abusivos, entre otros.

Consentimiento: manifestación libre, voluntaria, informada y explícita mediante la cual una persona acepta participar en una interacción de carácter sexual. El silencio o la ausencia de resistencia no constituyen consentimiento

Víctima: persona que ha sufrido acoso sexual o violencia sexual en el contexto laboral, independientemente de que haya presentado o no una denuncia formal

Presunto agresor/a: persona señalada de haber incurrido en conductas de acoso sexual o violencia sexual, a quien se le debe garantizar el debido proceso.


Ámbito laboral: espacio en el que se desarrollan relaciones de trabajo, incluyendo instalaciones físicas de la entidad, espacios virtuales, actividades institucionales, comisiones de servicio, capacitaciones y cualquier contexto relacionado con funciones laborales

Relación de poder o subordinación: situación en la cual una persona tiene la capacidad de influir o tomar decisiones sobre las condiciones laborales de otra (ej. jefaturas, supervisión, contratación), lo que puede facilitar situaciones de acoso o abuso.

Denuncia o queja: comunicación formal o informal mediante la cual se pone en conocimiento de la entidad una posible situación de acoso sexual o violencia sexual.

Confidencialidad: principio que garantiza la reserva de la información relacionada con los casos, protegiendo la identidad de las partes y evitando la divulgación no autorizada.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL</p>	CÓDIGO: GTH-PT-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 21/04/2026
		PÁGINA: 2 de 5

No revictimización: principio que busca evitar que la víctima sea expuesta a nuevas afectaciones durante el proceso de atención, como interrogatorios innecesarios, juicios de valor o exposición pública.

Debida diligencia: obligación de la entidad de actuar de manera oportuna, eficaz, imparcial y exhaustiva frente a los casos reportados.

4. Descripción de tareas.

El presente protocolo se fundamenta de manera transversal en los siguientes enfoques, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 2365 de 2024, de la siguiente manera: “Artículo 4. El mecanismo articulador debe estructurar las acciones de promoción del derecho a una vida libre de violencias, su prevención, atención, protección y acceso a la justicia para las víctimas, así como la gestión del conocimiento para la toma de decisiones, bajo los siguientes enfoques”.

1. Enfoque de derechos humanos.

Se fundamenta en la dignidad humana y en el reconocimiento de la igualdad de todas las personas, promoviendo la garantía efectiva de los derechos humanos sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Este enfoque orienta las acciones del protocolo hacia la protección integral de la persona, asegurando el respeto, la promoción y la garantía de sus derechos en todas las etapas de prevención, atención, protección y acceso a la justicia frente a las violencias.

2. Enfoque de género.


Se fundamenta en la identificación y análisis de las desigualdades y discriminaciones que surgen a partir de los roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas, imaginarios sociales y relaciones de poder entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas, que contribuyen a la normalización de la violencia. Este enfoque busca transformar dichas desigualdades mediante acciones que promuevan la equidad, la justicia social y la eliminación de todas las formas de violencia basadas en género, garantizando una atención adecuada y oportuna a las víctimas.

3. Enfoque interseccional.

Reconoce que las personas pueden estar expuestas a múltiples formas de discriminación y violencia de manera simultánea, derivadas de la interacción de factores como el género, la edad, la pertenencia étnica, la discapacidad, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la procedencia territorial, entre otros. Este enfoque permite comprender las diferentes vulnerabilidades y diseñar respuestas integrales que atiendan las particularidades de cada persona, evitando la revictimización y garantizando una atención más justa y efectiva.

4. Enfoque diferencial Busca reconocer y atender las particularidades, condiciones y necesidades específicas de los distintos grupos poblacionales, tales como mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, comunidades étnicas, población LGBTIQ+, víctimas del conflicto armado, entre otros. Este enfoque orienta la adopción de medidas específicas que permitan brindar una atención adecuada, oportuna y pertinente, garantizando la igualdad real y efectiva en el acceso a los servicios, la protección y la justicia.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</p>
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	CÓDIGO: GTH-PT-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 21/04/2026
		PÁGINA: 3 de 5

5. Medidas A Adoptar Para La Atención De Casos De Acoso Y/O Violencia Sexual

1. Medidas preventivas: Las medidas preventivas tienen como finalidad evitar la ocurrencia de conductas de acoso y/o violencia sexual mediante la promoción de entornos seguros, respetuosos y libres de violencias, así como la sensibilización permanente.

Se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

1.1 Sensibilización y capacitación

- Realizar jornadas de capacitación y socialización periódicas sobre acoso sexual, violencias basadas en género, rutas de atención
- Desarrollar talleres dirigidos a directivos, funcionarios, contratistas y comunidad en general sobre prevención de la violencia sexual.
- Promover campañas pedagógicas sobre respeto, convivencia y prevención del acoso sexual.

1.2 Socialización del protocolo y la ruta de atención

- Difundir el protocolo de prevención y atención de acoso y violencia sexual en todos los espacios institucionales.
- Publicar la ruta de atención en la página web de la Gobernación de Nariño.

1.3 Fortalecimiento de los canales de denuncia

- Establecer canales confidenciales para la recepción de quejas o denuncias.
- Garantizar la accesibilidad de los mecanismos de reporte para todas las personas.
- Promover el uso de canales seguros y confiables para reportar situaciones de acoso o violencia.

1.4 Promoción de entornos laborales seguros

- Fomentar el respeto, la convivencia y la igualdad en todos los espacios institucionales.
- Implementar políticas de cero tolerancias frente al acoso sexual y las violencias basadas en género.
- Realizar monitoreo de riesgos en los entornos institucionales.


1.5 Formación a comités y responsables de atención

- Capacitar al Comité de Convivencia Laboral y a los responsables del protocolo en atención con enfoque de género y derechos humanos.

Fortalecer las competencias en manejo de casos de violencia sexual y atención a víctimas.


6. Ruta de Atención

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL</p>	CÓDIGO: GTH-PT-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 21/04/2026
		PÁGINA: 4 de 5

<p>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>			
<p>Ruta de atención</p>			
NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
1.	Recepción de la queja	<p>Se contará con dos medios para interponer la queja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Se enviará al correo electrónico: dollyvargas@narino.gov.co con la descripción del hecho (allegando formato No. 1) Acudiendo directamente a la oficina de Talento Humano de la Gobernación de Nariño 	N/A
2.	Primeros auxilios psicológicos	Una vez conocida la queja si la persona afectada requiere por el estado emocional y con su consentimiento, se remitirá a la persona denunciante con la psicóloga de seguridad y salud en el trabajo, quien realizará los primeros auxilios psicológicos con el propósito de estabilizar física y emocionalmente a la persona afectada, en caso de no encontrarse disponible la psicóloga de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará el acompañamiento con la línea de atención virtual de ARL.	INMEDIATA
3.	Garantías de protección	Se dará aplicación al artículo 13 de la ley 2356 de 2024 garantías de protección.	72 horas posteriores
4.	Remisión del caso	Se remite el presente asunto a la oficina de control Interno disciplinario quien remitirá a la entidad competente.	Dentro de las 72 horas siguientes

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</p>
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL</p>	CÓDIGO: GTH-PT-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 21/04/2026
		PÁGINA: 5 de 5

Talento Humano enviará a la Secretaria de Equidad de Género e Inclusión Social el reporte de los casos que allegan cada tres (3) meses

5. Documentos y registros relacionados.

Marco Normativo:

- Ley 906 de 2004 Art 67, del 1 de enero de 2005.
- Ley 1257 de 2008, del 4 de diciembre de 2008.
- Ley 1010 de 2006, del 23 de enero de 2006.
- Ley 2365 de 2024 del 20 de junio de 2024.
- Resolución 87 de 19 de mayo de 2025.

6. Anexos

N/A

7. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	21/04/2026	Creación del documento	

8. Responsable.

El responsable de este documento es la Subsecretaria de Talento Humano, quien debe garantizar el cumplimiento, monitoreo, revisión y si es necesario la actualización.

9. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Dolly Johany Vargas Quiñones	Dolly Johany Vargas Quiñones	Armando Rosero García
Subsecretaria de Talento Humano	Subsecretaria de Talento Humano	Secretario de Planeación

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
---	--