
 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 1 de 13

2. TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
3. Introducción _____	3
4. Objetivos _____	4
4.1 Objetivo general _____	4
4.2 Objetivos específicos _____	4
5. Alcance _____	4
5.1 Principios rectores _____	5
5.2 Enfoques transversales _____	6
6. Marco conceptual _____	7
7. Marco normativo _____	9
8. Descripción del desarrollo de la política _____	11
8.1 Teorías sobre el poder y la dominación en las relaciones laborales _____	11
8.2 Compromisos institucionales _____	11
8.3 Medidas de prevención y sensibilización _____	12
8.4 Medidas de protección _____	13
9. Control de cambios _____	13
10. Responsable _____	14
11. Revisión, aprobación y verificación _____	14


 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 2 de 13

3. Introducción

La Gobernación de Nariño está comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y seguro, libre de discriminación y acoso sexual, de Violencias Basadas en Género – VBG, en contra de las de las personas, particularmente de mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

La creación de esta política se fundamenta en normas nacionales e internacionales y reafirma nuestro compromiso con la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas y todos los colaboradores, estableciendo directrices claras para la prevención, detección, investigación y sanción de estas conductas inaceptables.

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</p>	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 3 de 13

4. Objetivo

Promover el respeto, la igualdad y la inclusión, asegurando entornos laborales libres de toda forma de discriminación, acoso o violencia basada en género, y que garantice la atención oportuna y efectiva a las mujeres y personas LGBTIQ+.

5. Alcance

La presente política aplica a todas las personas que hacen parte de la Gobernación de Nariño, independientemente de su tipo de vinculación, jerarquía o función. Incluye a servidores y servidoras públicas, contratistas, pasantes, practicantes, personal de apoyo y cualquier otra persona que preste servicios o participe en actividades institucionales, tanto en espacios físicos como virtuales. así como a terceros que interactúen con empleados de la Gobernación en el entorno laboral (proveedores, contratistas, visitantes, etc.).


Asimismo, se extiende a todas las dependencias, programas, proyectos y entidades adscritas o vinculadas a la Gobernación, y a los escenarios en los que se desarrollen funciones, gestiones, eventos o representaciones institucionales.

Esta política también orienta las relaciones interpersonales y laborales dentro de la entidad, promoviendo el respeto mutuo, la equidad, la inclusión y la no discriminación, garantizando un entorno libre de acoso sexual, acoso laboral y de toda forma de violencia basada en género, en especial hacia mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

Ámbitos de Aplicación:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios y en todos los espacios en donde se establezca una relación laboral.
- En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 4 de 13

5.1 Principios Rectores

Guiarán todas las acciones y mecanismos para prevenir y atender la violencia, el acoso y la discriminación en el entorno laboral. Estos principios se centran en la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas.

- **Confidencialidad y Protección:** Se establecerán canales de denuncia confidenciales y accesibles para que las víctimas o testigos de discriminación o acoso puedan reportar incidentes sin temor a represalias. Además, se brindará apoyo integral a las víctimas, incluyendo asesoría legal, psicológica y médica.
- **Debido Proceso:** Se garantizarán investigaciones prontas, exhaustivas e imparciales de todas las denuncias. Las sanciones disciplinarias aplicadas serán proporcionales a la gravedad de la falta, de conformidad con la legislación vigente.
- **Prevención y Sensibilización:** La política se enfoca en la creación de un ambiente de trabajo basado en el respeto, la igualdad y la no discriminación. Se realizarán programas de capacitación y sensibilización periódicos para todos los empleados.
- **Tolerancia Cero:** Se establece una política de cero tolerancias hacia la discriminación y el acoso sexual en todas sus formas. La Gobernación de Nariño se compromete a sancionar de manera inmediata y contundente cualquier forma de acoso o discriminación.


5.2 Enfoques Transversales

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en la presente política deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

Enfoque de Derechos Humanos: Busca respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, reconociendo y corrigiendo las desigualdades y prácticas discriminatorias e injustas presentes en la sociedad a lo largo de la historia. Además, este enfoque permite empoderar a los/las titulares de derechos para exigirlos y a los/las garantes de ellos, para dar cumplimiento a sus obligaciones.

Enfoque de género: “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género” (Artículo

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 5 de 13


4.2 del Decreto 1710 de 2020, “por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”)

Enfoque diferencial: “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”. (Corte Constitucional, sentencia T-010 de 2015, M.P. Diana Fajardo Rivera)

Enfoque Étnico: El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural” (Definición de la Comisión de la Verdad, ver: <https://web.comisiondelaverdad.co/enlosterritorios/enfoques/etnico#:~:text=El%20Enfoque%20%C3%89tnico%20representa%20un,de%20maner a%20participativa%20y%20plural>)

Enfoque interseccional: “Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”. (Artículo 4.3 del Decreto 1710 de 2020.

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 6 de 13

6. Marco conceptual

Acoso Sexual Laboral: conducta no deseada de naturaleza sexual que se presenta en el ámbito laboral, que atenta contra la dignidad e integridad de la persona, creando un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio. Puede manifestarse a través de comentarios, insinuaciones, contacto físico no deseado, solicitudes sexuales, o cualquier otra conducta que genere incomodidad, humillación o coerción.

Acoso laboral en razón de género: según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.


Violencia sexual: la Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

Acoso sexual: el artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona 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” (Código Penal, artículo 210A).

Violencia Basada en Género – VBG: la violencia de género se define como la violencia dirigida contra una mujer por el hecho de ser mujer o que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental o sexual, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad.

Actos de discriminación: la Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 7 de 13

preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales” (Corte Constitucional, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos), entre otras.

Discriminación como acoso laboral: la Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

7. Marco Normativo

Marco constitucional y bloque de constitucionalidad.


- Constitución Política de 1991.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género “Principios de Yogyakarta”.
- Convenio sobre la violencia y el acoso No. 190 de la Organización Internacional del Trabajo

Marco Normativo Nacional

Ley 2365 de 2024: Regula la prevención y sanción del acoso sexual y la discriminación en el ámbito laboral.

Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</p>	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 8 de 13

Ley 1959 de 2019: Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.

Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario; se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario.

Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (“Ley Rosa Elvira Cely”).

Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican artículos de las Leyes 599 de 2000 y 906 de 2004, y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente con ocasión del conflicto armado.

Ley 1542 de 2012: Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal, eliminando el requisito de querrela en delitos de violencia intrafamiliar.

Ley 1496 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar la discriminación y se dictan otras disposiciones.

Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen disposiciones para sancionar actos de discriminación (Ley contra la Discriminación).

Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Ley de Igualdad y No Discriminación (año no especificado, se sugiere precisar el número y año): Complementa la Ley 1482 de 2011 y promueve la igualdad y la no discriminación en diversos ámbitos, incluyendo el trabajo.

Ley 1257 de 2008: “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Constituye el marco legal de protección integral a las mujeres y promueve su derecho a una vida libre de violencia.


Instrumentos Internacionales y Jurisprudencia

Jurisprudencia de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia, en materia de derechos humanos, igualdad y violencias basadas en género.

Recomendaciones y observaciones de los Comités de Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+.

Fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, relacionados con la protección de los derechos humanos y la erradicación de las violencias basadas en género y violencias sexuales.

PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</p>	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 9 de 13

8. Descripción del desarrollo de la política

8. Descripción del Desarrollo de la Política

Para garantizar la efectividad de esta política, su desarrollo integra tanto la fundamentación teórica como una lectura técnica del contexto institucional de la Gobernación de Nariño.

8.1 Diagnóstico Institucional

La creación de esta política no es un acto aislado, sino que responde a un análisis de las siguientes dimensiones:

- **Contexto Sociocultural:** se reconoce la persistencia de creencias, roles de género y estereotipos que normalizan formas de violencia y relaciones asimétricas de poder en el entorno laboral.
- **Situación de las Víctimas:** el diagnóstico identifica que las mujeres y personas LGBTIQ+ enfrentan riesgos específicos, como traumas derivados del acoso sexual y la discriminación, que requieren una atención con enfoque diferencial.
- **Capacidad de Respuesta Institucional:** se evalúa la disponibilidad de recursos, protocolos y la alineación con leyes como la Ley 2365 de 2024 para asegurar que la Gobernación cuente con herramientas de protección real.
- **Análisis de Datos:** la política se fundamenta en la necesidad de analizar datos desagregados por sexo y vulnerabilidades para transformar las desigualdades de poder identificadas en la entidad.

8.2 Teorías sobre el poder y la dominación en las relaciones laborales:


Para abordar eficazmente el acoso y la discriminación, es fundamental integrar estos tres conceptos que a continuación se describen, transformando las relaciones de poder y la cultura organizacional desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Asimetría de poder: las relaciones laborales se caracterizan por una desigualdad de poder inherente, donde el empleador tiene más control que el empleado.

Micropoderes y macropoderes: el poder se manifiesta en diferentes niveles, desde las interacciones cotidianas hasta las estructuras jerárquicas.

El poder como productor de realidad: el poder moldea las normas, valores y creencias en una organización, influyendo en la percepción y aceptación del acoso y la discriminación.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL</p>
--	---

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 10 de 13

Modelos de prevención y abordaje del acoso sexual y la discriminación:

Tolerancia cero: sanción inmediata y contundente de cualquier forma de acoso o discriminación.

Cultura de respeto: fomento de un ambiente de trabajo basado en el respeto, la igualdad y la diversidad.

Gestión de riesgos psicosociales: identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, incluyendo el acoso y la discriminación, e implementación de medidas preventivas y de intervención.

8.3 Elementos de Implementación y Seguimiento.


Para transitar de la teoría a la acción, se definen responsables y mecanismos de monitoreo bajo el marco de MIPG:

Eje Estratégico	Línea de Acción	Responsable de Ejecución
Prevención	Capacitación periódica y campañas de sensibilización.	Subsecretaría de Talento Humano / SEGIS.
Atención	Activación de rutas, canales de denuncia y asesoría integral.	Subsecretaría de Talento Humano.
Sanción	Investigaciones imparciales y aplicación de medidas disciplinarias.	Oficina Jurídica / Control Interno Disciplinario.

Mecanismos de Seguimiento

- **Responsable de Seguimiento:** el Comité de Convivencia Laboral será el encargado de recibir, analizar y realizar el seguimiento a los casos de acoso y discriminación, asegurando la mediación y el cumplimiento de los compromisos de esta política.
- **Periodicidad:** el Comité de Convivencia Laboral evaluará el impacto de las medidas de forma trimestral y la política será objeto de revisión y actualización anual.
- **Indicadores (MIPG/DAFP):** se implementarán indicadores de gestión (ej. número de denuncias atendidas vs. resueltas) y de impacto (ej. reducción en la percepción de riesgos psicosociales asociados al acoso).

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</p>	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 11 de 13

8.4 Compromisos e Instrumentos Operativos

La Gobernación ratifica su compromiso de Tolerancia Cero mediante:


- Creación de un protocolo específico de atención.
- Modificación del reglamento interno de trabajo para incluir sanciones por VBG.
- Estrategia de comunicación permanente para la difusión de la política.

8.5 Compromisos Institucionales

Para el cumplimiento de esta política interna, la Gobernación de Nariño se compromete a:

1. Estrategia de Cero Tolerancia, declarar una política de tolerancia cero hacia la discriminación y el acoso sexual en todas sus formas.
2. Fomentar un ambiente de trabajo donde la comunicación sea respetuosa, inclusiva y libre de estereotipos y prejuicios.
3. Realizar programas de capacitación y sensibilización periódicos para todos los empleados sobre la prevención y el abordaje de la discriminación y el acoso sexual, incluyendo información sobre esta política, los procedimientos de denuncia y las sanciones aplicables.
4. Establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles para que las víctimas o testigos de discriminación o acoso sexual puedan reportar incidentes sin temor a represalias.
5. Garantizar investigaciones prontas, exhaustivas e imparciales de todas las denuncias de discriminación o acoso sexual, protegiendo la privacidad y la dignidad de todas las partes involucradas.
6. Brindar apoyo integral a las víctimas de discriminación o acoso sexual, incluyendo asesoría legal, psicológica y médica, así como medidas de protección para garantizar su seguridad y bienestar.
7. Aplicar sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta, que pueden incluir desde llamados de atención hasta la terminación del contrato laboral, de conformidad con la legislación vigente.
8. Monitorear y evaluar periódicamente la efectividad de esta política, realizando ajustes y mejoras continuas para garantizar su cumplimiento y eficacia.
9. Creación e implementación de un protocolo de prevención y atención de las violencias. La modificación del reglamento interno de trabajo para incorporar medidas disciplinarias frente al acoso y la discriminación.
10. Inclusión de cláusulas contractuales específicas en contratos de prestación de servicios que aborden la prevención del acoso sexual y laboral.
11. Adopción de un código de ética institucional con enfoque de género.
12. Conformación de un comité institucional o de género para la revisión y seguimiento de casos.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL</p>
---	--

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL</p>	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 12 de 13

13. Diseño de una estrategia de comunicación y difusión permanente de la política y del compromiso institucional.
14. Fortalecimiento de capacidades internas, a través de formación continua del personal.

8.6 Medidas de Prevención y Sensibilización

La Gobernación de Nariño implementará las siguientes medidas de prevención y sensibilización.


1. Se realizarán campañas periódicas para crear conciencia sobre la discriminación y el acoso sexual, sus consecuencias y la importancia de denunciar estos incidentes.
2. Se ofrecerán programas de capacitación continua para todos los empleados sobre la prevención y el abordaje de la discriminación y el acoso sexual, incluyendo talleres, charlas y material informativo.
3. Esta política será ampliamente difundida entre todos los empleados y estará disponible en lugares visibles y de fácil acceso.
4. Se realizarán evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales para identificar y abordar factores que puedan contribuir a la discriminación y el acoso sexual en el entorno laboral. Principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
5. La Gobernación de Nariño identificará las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.

8.7 Medidas de protección

La Gobernación de Nariño a través de la Subsecretaría de Talento Humano tomará las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles.

- a) Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- b) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.
- c) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- d) Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- e) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.

<p>PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL</p>
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO – VBG - ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL	CÓDIGO: GDS-PO-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 12/02/2026
		PÁGINA: 13 de 13

- f) Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- g) Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- h) Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

9. Control de cambios

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio	Responsable
01	Febrero 12 de 2026	Creación del documento	

10. Responsable

El responsable de este documento es la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social de la Gobernación de Nariño y la subsecretaría de Talento Humano, quienes deben revisarlo, y actualizarlo.

11. Revisión, aprobación y verificación

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Lilian Montufar Andrade Secretaria de Equidad de Género e Inclusión social	Lilian Montufar Andrade Secretaria de Equidad de Género e Inclusión social	Armando Rosero García Secretario de Planeación

PROCESO ASOCIADO: GESTION DEL DESARROLLO SOCIAL	DEPENDENCIA ASOCIADA: SECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
---	--