

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

LA PRESIDENTE DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO “Carlos Lleras Restrepo”

En uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas por el Decreto 154 de 2022, el Acuerdo 2468 de 2022, por el cual se adoptan los nuevos Estatutos del Fondo Nacional del Ahorro y

CONSIDERANDO:

Que el Fondo Nacional del Ahorro “Carlos Lleras Restrepo” fue creado como un establecimiento público mediante el Decreto Ley 3118 de 1968, transformado mediante la Ley 432 de 1998 en empresa industrial y comercial del Estado de carácter financiero del Orden Nacional, organizado como establecimiento de crédito de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente.

Que mediante la Directiva Presidencial 01 de 2023 se establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Que se hace necesario adoptar en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo de que trata la Directiva Presidencial 01 de 2023, con la cual se reconoce la igualdad de género y la supresión de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la administración pública.

En virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: OBJETO. Adoptar en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública, establecido mediante Directiva Presidencial No. 01 de 2023, anexo al presente acto administrativo .

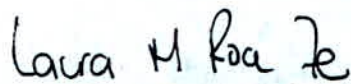
RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

ARTICULO SEGUNDO: VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá a los 06 DIC 2023



LAURA MILENA ROA ZEIDAN
Presidente

Vo.Bo María Alejandra Salas Alvarez - Vicepresidente Jurídica 
Vo.Bo. Giovanni Alberto Sánchez González- Vicepresidente Gestión Humana y Administrativa 
Vo.Bo. Zulma Patricia Gonzalez Muñoz – Gerente Asesorías y conceptos 
VoBo: Oscar Oswaldo Mahecha Reina – Gerente Gestión Humana 
Vo.Bo. Hernando Bonilla Gómez – Gerente de Instrucción Disciplinaria 

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”.

ANEXO

1. Objetivo	4
2. Justificación	4
3. Alcance	5
4. Definiciones	5
5. Responsabilidades	8
6. Derechos	9
6.1. Derechos de las víctimas violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral	9
6.2. Derechos del sujeto activo	10
7. Descripción de la Ruta de Acción	10
7.1. Recepción de la queja:	10
7.2. Presentación de la queja ante la Gerencia de Instrucción Disciplinaria:	11
7.3. Procedimiento ante la Gerencia de Instrucción Disciplinaria:	12
7.4. Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación	13
8. Tipología de conductas de abstenerse a ejecutar	13
8.1. Faltas gravísimas	13
8.2. Faltas graves y leves	14
9. Prevención y acciones pedagógicas	14

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023¹

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

1. Objetivo

Establecer estándares, rutas y enfoques para el abordaje de casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral en el Fondo Nacional del Ahorro. Adicionalmente, fomentar en los servidores públicos, contratistas, trabajadores en misión, aprendices, pasantes, proveedores, visitantes y consumidores financieros que tengan relación con el FNA, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus colegas y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con todos los tipos de violencia de género y discriminación por razones previamente descritas. Igualmente, generar estrategias de prevención relacionada con violencia de género y la tipología de discriminación el ámbito laboral del Fondo Nacional del Ahorro.

2. Justificación

El Fondo Nacional del Ahorro, orienta su gestión a satisfacer las necesidades de vivienda de sus afiliados a través de la administración eficiente de cesantías y ahorro voluntario contractual, con este propósito se hace necesario que el talento humano, que hace posible que su misión se cumpla, cuente con condiciones de trabajo adecuadas que le permitan desarrollar sus labores de manera efectiva y segura.

Teniendo en cuenta la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, la Ley 1257 de 2008 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penales, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”, la Ley 1952 de 2019 **“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”**.

El Fondo Nacional del Ahorro pretende promover y difundir el conocimiento del protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación al interior de la entidad, implementar acciones para la prevención, atención y protección de las víctimas de violencia de género y discriminación en el ámbito laboral, así como especificar la ruta de atención; y orientación institucional ante denuncias por violencia de género y/o discriminación.

Cabe resaltar que el Fondo Nacional del Ahorro, actualmente cuenta con una Gerencia de Instrucción Disciplinaria, la cual tiene como principal objetivo recibir y realizar la respectiva indagación o investigación de las quejas que se presenten dentro de la entidad; sumándose así a las entidades del Estado que adoptaron las medidas propuestas por el Gobierno Nacional.

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

3. Alcance

El presente protocolo aplica a los servidores públicos del FNA, trabajadores en misión, contratistas, aprendices, pasantes y proveedores, visitantes y consumidores financieros del FNA.

4. Definiciones.

Acoso laboral debido a 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 de este".

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso debido a 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 210AA 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"

Violencia física: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".

Violencia psicológica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

Violencia patrimonial: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer".

Violencia económica: La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

Feminicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: al Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella. b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".

Actos de discriminación: La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato de que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales".

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: "(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros" El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación". (sentencias No. T-098 de 1994, T-131 de 2006, T-291 de 2016, T-141 de 2017 y T-068 de 2021)

Hostigamiento por razones de discriminación: El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que "promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación".

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".

Acoso laboral: Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia. Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

Maltrato laboral: Entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.

Persecución laboral: La cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias que permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del trabajador.

Discriminación laboral: Definida como aquel trato diferenciado debido a los criterios prohibidos expresados en el artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, al llevarlo a cumplir órdenes sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Acoso sexual quid pro quo: Es aquella que se establece en la jerarquía de una organización y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y traer consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

Víctima de acoso sexual: Toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral.

Acosador público: Son los que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y los hace sentir más poderosos.

Acosador privado: Son aquellos que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su objetivo muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, la víctima se encuentra en el dilema de es mi palabra contra la suya, porque se considera difícil que alguien crea que dicha persona la haya acosado.

5. Responsabilidades

Son responsabilidades a cargo del empleador o contratante, servidores públicos, trabajadores en misión, aprendices, pasantes, contratistas, proveedores, visitantes y consumidores financieros del FNA, las siguientes:

Directivos: Cumplir con el compromiso suscrito de no incurrir en conductas relacionadas con violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Conocer la ruta de atención para casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Al recibir quejas sobre posibles conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, por parte de alguna persona en la entidad poner el presente protocolo a su disposición y activar las rutas internas remitiendo el caso a la Gerencia de instrucción disciplinaria.

Gerencia de Instrucción Disciplinaria: Recibir y revisar las quejas de conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Iniciar las investigaciones pertinentes de acuerdo con la normativa y procedimiento aplicable. Adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos, una vez sea enterado de la situación.

Gerencia de Gestión Humana: Desarrollar, diseñar y difundir estrategias de prevención, sensibilización y corrección frente a la violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, con el fin de promover un acceso oportuno, claro y pertinente a la información, generando un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los miembros de la entidad y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Trabajadores: Cumplir con el compromiso suscrito de no incurrir en conductas de

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral. Conocer la ruta de atención para casos de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y denunciar los casos que contra su propia persona se estén dando, así como aquellos de los que sea testigo.

Trabajadores en misión: Notificar a la empresa de servicios temporales, todo suceso o conducta que enmarque violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral; ésta será la encargada de la investigación y de ser necesario tener contacto con la Gerencia de Instrucción Disciplinaria del Fondo Nacional del Ahorro donde tomaran las medidas a que dé lugar.

Contratistas, proveedores, visitantes, consumidores financieros: No incurrir en conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en las instalaciones del Fondo Nacional del Ahorro.

6. Derechos

6.1. Derechos de las víctimas violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral

Para los efectos de este documento, se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de violencia de género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad en el ámbito laboral del Fondo Nacional del Ahorro y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad. Por lo tanto, son derechos de las víctimas de violencia de género y discriminación, de conformidad el presente protocolo y la Directiva Presidencial 1 de 2023:

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado en todo momento, incluyendo la reserva de su identidad por parte de la Gerencia de Instrucción Disciplinaria.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- El derecho a ser tratado/a con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar la revictimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontado, confrontada con el sujeto activo ni sometido o sometida a la repetición innecesaria de los hechos, sin consentimiento de ello previo por la

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

víctima.

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

6.2. Derechos del sujeto activo.

Para los efectos de este documento, se considerará como Sujeto Activo a toda persona o personas contra quienes se formula la queja, a quienes se les respetarán sus derechos legales, de conformidad con lo adoptado para esta Ruta y lo señalado por la Corte Constitucional y la Directiva Presidencial 1 de 2023.

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

7. Descripción de la Ruta de Acción.

7.1. Recepción de la queja:

La persona que se haya visto afectada o tenga conocimiento de causa como figura de testigo de conductas relacionadas con violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, podrá dirigirse directamente a la Gerencia de Gestión Humana o a través de la Gerencia de Instrucción Disciplinaria. Si es víctima de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación, puede activar la ruta poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

- Email: Enviando correo electrónico al buzón controldisciplinario@fna.gov.co
- Telefónico: Llamando al 3810150 Ext: 6476
- Presencial: Acudiendo a la Gerencia de Gestión Humana o la Gerencia de

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

Instrucción Disciplinaria.

El encargado de recibir la información de los hechos debe asegurar el debido proceso y la no revictimización, así como también garantizar un trato respetuoso, digno, imparcial, confidencial y seguro para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos y siguiendo las pautas para el abordaje que se describen más adelante.

- Para este propósito serán capacitadas las personas de la Gerencia de Instrucción Disciplinaria para recibir las quejas por conductas de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, según lo estipulado previamente. Así mismo, se generarán campañas de sensibilización y socialización de las rutas a todos los funcionarios del Fondo Nacional del Ahorro.
- El Gerente encargado al interior del Fondo Nacional del Ahorro deberá brindar información sobre las rutas de atención externas con los entes estatales competentes, en donde la persona afectada también puede acudir y remitir la queja en el caso.
- La persona víctima de violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL de requerirse, con el apoyo de la Gerencia de Gestión Humana.

7.2. Presentación de la queja ante la Gerencia de Instrucción Disciplinaria:

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas anteriormente deberá:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
- Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existan.
- La víctima podrá hacer uso de diversos canales escritos como correo electrónico, carta y/o por medio de canal verbal, deberá radicar ante la Gerencia de instrucción disciplinaria para iniciar el proceso pertinente.

La persona encargada de escuchar o recibir la queja deberá tener en cuenta que:

- Debe garantizar el cumplimiento del procedimiento descrito en el cual debe remitir cualquier queja ya sea verbal o escrita de esta índole directamente al ente competente interno que en este caso es la Gerencia de Instrucción Disciplinaria.

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

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

7.3. Procedimiento ante la Gerencia de Instrucción Disciplinaria:

- Remitir la queja por alguno de los canales (Email, telefónico o presencial) destinados para ello.
- La Gerencia de Instrucción Disciplinaria recibe la queja, analiza el caso teniendo en cuenta su tipo de vinculación, si se trata de un trabajador en misión la queja será trasladada a la empresa de servicios temporales.
- En caso de que la queja sea verbal, se remitirá el caso a la Gerencia de Instrucción Disciplinaria quienes por competencia documentarán el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- Una vez la Gerencia de Instrucción Disciplinaria recibe el caso se inicia la investigación.
- La Gerencia de Instrucción Disciplinaria deberá brindar información sobre las rutas de atención externas con los entes estatales competentes.
- El FNA facilitará los canales de acceso al apoyo psicológico requerido por la presunta víctima desde la ARL o EPS según corresponda.
- Una vez se realice la investigación pertinente si no hay merito se procederá a

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

archivar, y si por el contrario hay mérito es trasladado el caso a la Gerencia de Juzgamiento según lo establecido por el artículo 4 del Acuerdo 2470 de 2022, el cual describe las funciones de las gerencias indicadas.

- La Gerencia de Juzgamiento en la potestad de sus funciones deberá adelantar el debido proceso del caso y establecer las medidas correspondientes al mismo.
- La Gerencia de instrucción Disciplinaria realizará el seguimiento respectivo sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada.

7.4. Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación

Una vez conocida la queja de los casos relacionados con violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral, y al iniciar la investigación disciplinaria, se dispondrá de manera inmediata la compulsa de copias ante la Fiscalía General de la Nación para que se adelanten las acciones pertinentes.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004, el cual comprende tres etapas, a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio y será gestionado en su totalidad por la Fiscalía General de la Nación y el Juez de conocimiento.

8. Tipología de conductas de abstenerse a ejecutar

De conformidad con la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), la Gerencia de Instrucción Disciplinaria puede investigar y calificar como conductas de abstenerse a ejecutar contempladas en el mismo, como:

8.1. Faltas gravísimas

- Todas las conductas de violencia basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo. Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.
- Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia.
- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación.
- Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su sexo, orientación sexual e identidad de género.

RESOLUCIÓN N° 074 DE 2023

“Por el cual se adopta en el Fondo Nacional del Ahorro el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación”

- La adopción de represalias contra las personas que denuncien atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de dicho acoso.

8.2. Faltas graves y leves

La falta se clasificará con base en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), siguiendo los criterios establecidos en el artículo 47 en concordancia con el artículo 67 de la misma ley.

9. Prevención y acciones pedagógicas

La Gerencia de Gestión Humana tiene a su cargo una labor preventiva y de sensibilización con los trabajadores, servidores públicos, trabajadores en misión, aprendices, pasantes y contratistas del Fondo Nacional del Ahorro, buscando fomentar en ellos una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, así como prevenir y mitigar conductas relacionadas con la violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral al interior de la entidad.

- Inducción: Asegurar que toda persona que se vincule con la entidad reciba la información consignada en el presente protocolo, comprenda las problemáticas de la violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y las implicaciones legales de las mismas. Se suscribirá un compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.
- Diseñar e implementar campañas masivas de sensibilización y formación preventiva con los colaboradores de la entidad para profundizar y abarcar de manera óptima y clara las problemáticas descritas en el presente protocolo, brindando información sobre generalidades abordadas, las implicaciones legales de las mismas, rutas de atención pertinentes y competentes, la directriz de la protección de la víctima y garantía de la no revictimización, adicional la suscripción del compromiso de no incurrir en tal tipo de conductas.
- Sensibilizar a los directivos, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral
- Capacitar a los funcionarios que atienden los casos violencia basada en género y/o discriminación por razón raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.