**21 may 2025 12:30**

**INFORME TÉCNICO DE REVISIÓN**

Política de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual e Igualdad de Género – INSOR

Alexandra Cordoba Heredia

1. **Observación General de la Política**

La política presentada por el Instituto Nacional para Sordos (INSOR) manifiesta un compromiso con la generación de un entorno laboral libre de acoso, discriminación y desigualdad. Esta intención se alinea con principios nacionales e internacionales de derechos humanos y gestión pública incluyente. No obstante, su formulación actual carece de articulación operativa con un Plan de Acción de Género y un Plan de Atención de Violencias Basadas en Género (VBG), instrumentos necesarios para garantizar su aplicación real, seguimiento, evaluación y sostenibilidad institucional.

**2. Fortalezas Identificadas**

- Reconocimiento institucional de las violencias basadas en género como problema organizacional.
- Enunciación de acciones formativas (inclusión en el Plan Institucional de Capacitación).
- Mención de un protocolo y comité de convivencia como instancias de respuesta.
- Alcance claro hacia diferentes tipos de vínculos laborales y espacios físicos y virtuales.

## 3. Debilidades y Vacíos Técnicos Identificados

| Área | Observación |
|---|---|
| Conceptual | Falta definición técnica de términos clave (acoso, discriminación, igualdad, género, violencia basada en género). |
| Enfoque de género | No hay enfoque diferencial ni interseccional en relación con la discapacidad, ni mención explícita a mujeres sordas o con múltiples condiciones de vulnerabilidad. |
| Articulación operativa | La política no está ligada a un Gender Action Plan ni a un Plan de Atención de VBG, limitando su operatividad. |
| Sistema de respuesta | Aunque se menciona el protocolo del Comité de Convivencia, no se indica si existe un protocolo especializado en atención de VBG, ni se articula con rutas de protección, salud, justicia o derivación externa. |
| Normatividad | Referencia genérica a la "normativa vigente", sin citar leyes clave como la Ley 1257 de 2008 o el Convenio 190 de la OIT |
| Seguimiento y evaluación | No hay indicadores, metas, líneas base ni mecanismos de evaluación institucional ni participativa. |
| Participación y consulta | No hay evidencia de un proceso participativo o consulta con el personal o actores representativos de poblaciones diversas del INSOR. |
| Enfoque interseccional | En el contexto institucional del INSOR, que actualmente impulsa procesos de transversalización de la interseccionalidad, resulta una omisión significativa que esta perspectiva no se incluya como un eje articulador de la política. No se reconocen explícitamente las múltiples dimensiones de |

| | |
|---|---|
| | desigualdad que atraviesan a las personas sordas, especialmente a las mujeres con discapacidad, que pueden enfrentar formas agravadas de violencia por motivos de género, discapacidad, etnia, orientación sexual u otras condiciones. |
| Alineación con procesos de control y reporte macroinstitucional | En el marco de las auditorías externas y los requerimientos de entes de control como la Contraloría General, la Procuraduría General de la Nación y la Función Pública, el Instituto Nacional para Sordos está llamado a reportar avances concretos en materia de género e interseccionalidad. La ausencia de una articulación explícita entre esta política y los sistemas de reporte institucionales puede limitar la trazabilidad, la medición del impacto y la rendición de cuentas frente a metas nacionales e internacionales de igualdad y no discriminación. |

## 4. Recomendaciones estructurales

### A. Diseñar e implementar un Plan de Atención de Violencias Basadas en Género (VBG) (Sí ya existe, que este esté articulado y validado)

La política debe ser acompañada de manera urgente por un Plan de Atención de VBG, que complemente el protocolo y asegure:

- Identificación de rutas de atención, protección, derivación, seguimiento y reparación.
- Acceso adaptado en lengua de señas, con ajustes razonables.

- Acompañamiento psicológico, jurídico y social, en articulación con entidades del SNARIV (Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a Víctimas) y el sector salud.

- Capacitación del equipo de talento humano, Comité de Convivencia y líderes/as institucionales para una atención ética, confidencial y no revictimizante.

Este Plan no debe confundirse con el protocolo; mientras que el protocolo define el procedimiento, el plan define la estrategia integral de respuesta, prevención y transformación institucional.

B. Vincular la política a un Gender Action Plan

Se requiere un GAP que operacionalice la política, con:

- Objetivos estratégicos y operativos.

- Acciones programadas, cronograma, responsables y recursos asignados.

- Indicadores de resultado e impacto.

- Mecanismos de seguimiento y evaluación.

C. Ampliar y fortalecer la política actual

1. Incluir definiciones clave, con base en los marcos legales y doctrinales nacionales e internacionales.

2. Adoptar un enfoque interseccional y diferencial que reconozca las violencias múltiples que enfrentan mujeres sordas y otras poblaciones vulneradas.

3. Citar normativa relevante, como:

    - Ley 1257 de 2008 (violencias contra las mujeres).

    - Ley 1010 de 2006 (acoso laboral).

- Decreto 1645 de 2021, sobre transversalización del enfoque de género.
- Convenio 190 de la OIT.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8.

4. Asegurar accesibilidad plena en todos los mecanismos de atención (lengua de señas, lectura fácil, acompañamientos, ajustes razonables).

5. Garantizar participación de los/as trabajadores/as sordos/as y mujeres en situación de vulnerabilidad en el diseño y monitoreo de estas políticas.

**5. Recomendación Final**

Esta política debe entenderse como un marco orientador que requiere una articulación operativa sólida con dos instrumentos fundamentales: un Plan de Acción de Género institucional y un Plan de Atención Integral a las Violencias Basadas en Género (VBG). Pero además un proceso incluso de participación de los actores interesados. Sin estos elementos articulados, no es posible garantizar una implementación efectiva ni generar transformaciones estructurales en la cultura organizacional.

Aunque la política ha sido formulada e implementada desde el área de Talento Humano, es importante reconocer que la prevención, atención y erradicación de las violencias de género no puede ser responsabilidad exclusiva de una dependencia. Se trata de una tarea transversal y estratégica que debe ser liderada desde la alta dirección, tal como lo exigen la normativa nacional vigente (Decreto 1645 de 2021, Circular 100-11 de la Función Pública) y estándares internacionales como la herramienta EQUIPARES.

En este sentido, se recomienda que la política no se limite a responder a exigencias puntuales de las instancias de control —acción válida en el corto plazo—, sino que se inserte estructural y funcionalmente en un Plan de Acción de Género integral, que permita articular acciones preventivas, formativas, culturales, operativas y evaluativas de todas las áreas del INSOR, incluyendo: comunicaciones, atención al ciudadano, contratación, archivo, tecnología, áreas misionales y de gestión.

Asimismo, este plan debe extender su alcance más allá del personal interno, abarcando también a actores clave como:

- Proveedores y contratistas,
- Personas visitantes o aliadas,
- Público general que accede a servicios institucionales,
- Y, de manera especial, a las personas sordas y población con discapacidad atendida por el Instituto.

Esta ampliación del alcance responde al principio de entorno libre de violencias y discriminación, y a la obligación estatal de garantizar los derechos de las mujeres y personas diversas en entornos de atención pública.

En el marco de dicha planificación estratégica, se recomienda contemplar como componentes integrados:

- Un Protocolo especializado de atención a violencias basadas en género, revisado desde el enfoque inclusivo y accesible para personas sordas.
- Un Plan de Atención Integral a Víctimas de VBG, que contemple prevención, atención, derivación, protección y reparación.
- Estrategias de formación, comunicación y transformación cultural con enfoque interseccional.
- Un modelo de gobernanza de género liderado por dirección, con puntos focales en cada dependencia, así como la aplicación del modelo de indicadores WEP´s de la ONU.

Esta visión permitirá al INSOR pasar del compromiso discursivo a la acción transformadora, elevando sus indicadores institucionales, fortaleciendo el clima laboral y profundizando su impacto en la garantía de derechos.

Finalmente, se recomienda remitir copia de este informe técnico a los miembros de la alta dirección que, durante el año anterior, lideraron o acompañaron la propuesta de formulación del Plan de Acción de Género del INSOR, con el fin de garantizar la trazabilidad institucional, recuperar aprendizajes previos y propiciar la integración de todas las áreas en el proceso.

El Grupo de Fortalecimiento y Gestión de Saberes reitera su total disposición para acompañar este proceso de manera técnica, metodológica y participativa, asegurando que las acciones institucionales estén alineadas con un enfoque de género interseccional, sostenible y centrado en los derechos humanos de la población sorda.

República de Colombia
Ministerio de Igualdad y Equidad
INSOR
Instituto Nacional para Sordos

PhD. (c) Magíster en Desarrollo
**Alexandra Córdoba Heredia**
Equipo Fortalecimiento y Gestión de Saberes
alexandra.cordoba@insor.gov.co
Teléfono: (601) 439 12 21
Carrera 89ª #64C-30, Bogotá, Colombia
**www.insor.gov.co**