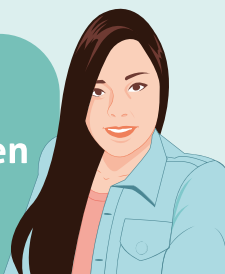


# Política Integral de Prevención y Respuesta a las **Violencias Basadas en Género** en el Entorno Laboral

Programa  
**Estefanía  
Martínez  
Valencia**

Empresas  
conscientes  
que **previenen**  
la **violencia**  
de género



UNA ALIANZA DE



Cámara de Comercio  
de Manizales por Caldas

**PRODECALDAS**

UN COMPROMISO CALDENSE



Grupo-epm

OPERADO POR



FUNDACIÓN  
Altagracia de Abril

## Política Integral de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género en el Entorno Laboral.

Primera Edición.

2023, Iniciativa Sello Turquesa.

Esta publicación puede ser usada libremente para propósitos no comerciales y de uso justo, con el adecuado reconocimiento a la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas, Fundación Prodecaldas, CHEC y a la Fundación Milagro de Abril con la Iniciativa **Sello Turquesa**.

Cualquier otro uso debe ser autorizado de manera escrita por las anteriores entidades a continuación de una solicitud de permiso escrita.

Todo uso del contenido, en su totalidad o en partes, en copias impresas o electrónicas, inclusive en cualquier forma de visualización en línea, deberá incluir la atribución a todas las entidades anteriormente mencionadas y a la Iniciativa **Sello Turquesa**, por su publicación original.

UNA ALIANZA DE



Cámara de Comercio  
de Manizales por Caldas



OPERADO POR



# Iniciativa

## Sello Turquesa

La Fundación Milagro de Abril y la comunidad Mujeres con Ideales han liderado una valiosa iniciativa local conocida como el **Sello Turquesa**. Su objetivo principal es erradicar las violencias basadas en género, alineándose con la Agenda 2030 y, en particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, que se enfoca en la Igualdad de Género.

En Caldas, el **Programa Estefanía Martínez Valencia** adopta un enfoque integral e interseccional para abordar de manera integral las violencias basadas en género. Este enfoque se basa en la colaboración y unión de diversos actores que trabajan juntos para liderar cambios positivos en esta problemática.

El modelo de **Política Integral de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género** que les presentamos es el resultado de la fructífera colaboración entre la Iniciativa **Sello Turquesa** y el **Programa Estefanía Martínez Valencia - Empresas Conscientes que Previenen la Violencia de Género**.

Con este documento, hacemos un llamado al sector privado para que reconozca su corresponsabilidad en la prevención, mitigación de factores de riesgo y respuesta a las violencias basadas en género en el entorno laboral.

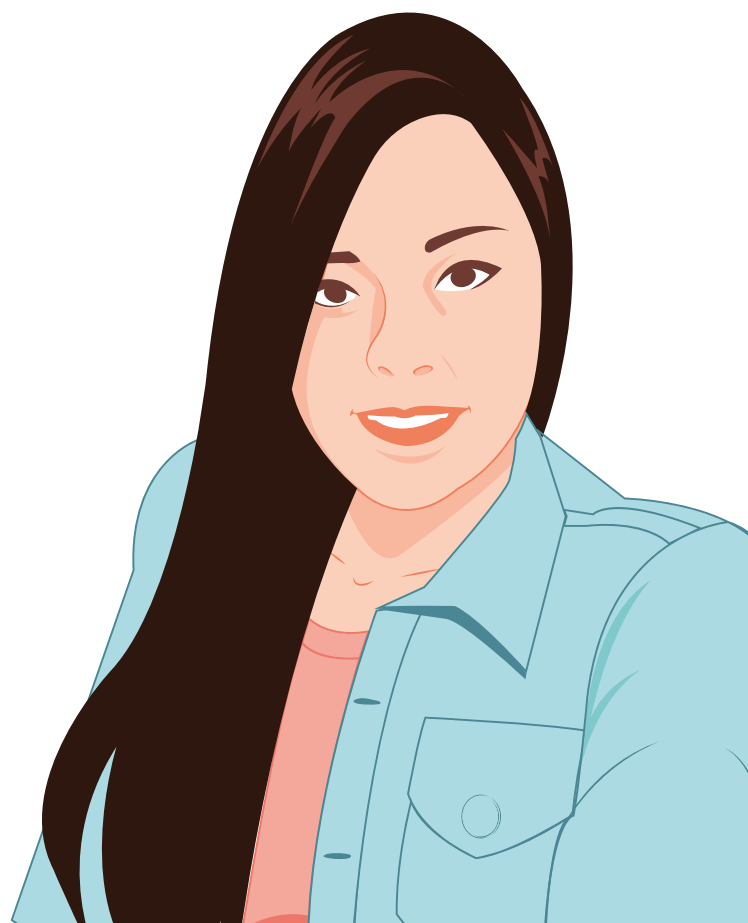


Guiados por el amor y en memoria de  
**Estefanía Martínez Valencia**  
sembramos la semilla del respeto y la  
equidad para cosechar un **mundo libre  
de violencias basadas en género.**

Únete a nuestra siembra del cambio y  
riega la esperanza, para que su recuerdo  
florezca en cada vida transformada.

**#TodosSomosEstefanía**

1 de junio de 2023





# 1. Introducción

En **[Nombre de la Empresa]**, nuestro compromiso más profundo es crear un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas. Esto incluye un firme compromiso con la prevención y respuesta a las Violencias Basadas en Género (VBG), tanto en el entorno laboral como fuera de él. Las violencias basadas en género son una grave violación de los derechos humanos y un problema de salud pública de gran magnitud que, lamentablemente, ocurre en diversos contextos, incluido el laboral.

Nuestra Política reconoce que tanto mujeres como hombres y personas con orientación sexual e identidades de género diversas pueden sufrir la violencia de género, sin embargo, es fundamental comprender que este tipo de violencias impacta de manera desigual, recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres y las personas con orientación sexual e identidades de género diversas, quienes enfrentan un riesgo significativamente mayor.

Esta Política subraya nuestra responsabilidad no solo de responder a la violencia una vez que ha ocurrido, sino también de prevenirla actuando sobre sus raíces fundamentales y promoviendo la igualdad y equidad de género en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Nuestra **Política Integral de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género en el Entorno Laboral** se cimienta en tres pilares fundamentales que reflejan nuestro compromiso:

- **Conocimiento y Comprensión:** En **[Nombre de la Empresa]**, reconocemos la importancia de entender en profundidad las violencias basadas en género y sus manifestaciones. Para lograrlo, se pueden utilizar recursos valiosos, como las guías y documentos de referencia de la caja de herramientas del Programa Estefanía Martínez Valencia, del centro de recursos del Sello Turquesa y otros proporcionados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de entes territoriales, entre otros.
- **Inclusión de todas las personas:** Sabemos que la lucha contra las violencias basadas en género no puede ser ganada sin la participación activa de todas las personas, que incluyen mujeres y personas con orientación sexual e identidades de género diversas. Valoramos profundamente su aporte y su liderazgo en este camino. Nos comprometemos a trabajar en estrecha colaboración con estas personas para implementar esta política, los protocolos y las campañas de prevención de manera efectiva, reconociendo que su experiencia y perspectiva son esenciales.
- **Responsabilidad Ética y Social:** En **[Nombre de la Empresa]**, no solo buscamos el éxito empresarial, sino que también abrazamos la responsabilidad ética y social. Esto significa que incorporamos medidas concretas para prevenir y abordar las violencias basadas en género en igualdad y equidad de oportunidades. Además, velamos por el respeto a los derechos humanos y las leyes aplicables en todas nuestras actividades.

Nuestros Compromisos en **[Nombre de la Empresa]** son:



- Involucramiento y compromiso de todos los niveles.
- Cero tolerancia con las violencias basadas en género.
- Identificación y mitigación de los factores de riesgo potenciales asociados con las violencias basadas en género.
- Promoción y coordinación de acciones de sensibilización y capacitación en materia de prevención de las violencias basadas en género y de promoción de la igualdad y equidad de género.
- Establecimiento de canales de denuncia confidenciales y seguros para que las personas afectadas puedan reportar cualquier incidente de violencia basada en género.
- Difusión de los recursos y servicios internos o externos disponibles para las personas afectadas por las violencias basadas en género.
- Establecimiento de protocolos de actuación claros y efectivos para dar respuesta a las violencias basadas en género que afectan a las personas de la empresa.
- Fomento de la igualdad y equidad de género en la empresa para promover una cultura organizacional que valora y respeta a todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género.

## 2. Definiciones

- **Persona afectada por las VBG/Víctima/Sobreviviente:** Persona que actualmente, o en el pasado, ha sido objeto de algún tipo de violencia basada en género.
- **Victimario/Persona perpetradora:** Persona que comete o amenaza con cometer un acto de violencia basada en género contra una persona, sus descendientes o de los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia, incluyendo las mascotas.
- **Violencias basadas en género:** Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una persona por su condición de género, bien sea mujer, hombre, persona con orientaciones sexuales e identidades de género diversas o individuos no binarios; así como las amenazas de tales actos, con la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

## 3. Marco Normativo

### 3.1. Marco Normativo Internacional

- Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (1979).
- Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- Principios de Yogyakarta (2007).



### 3.2. Marco Normativo Nacional

- Ley 51 de 1981.
- Ley 248 de 1995.
- Ley 294 de 1996.
- Ley 984 de 2005.
- Ley 985 de 2005.
- Ley 1257 de 2008.
- Decreto 4463 de 2011.
- Decreto 4796 de 2011.
- Decreto 4799 de 2011.
- Ley 1542 de 2012.
- Ley 1639 de 2013.
- Conpes Social 161 de 2013.
- Ley 1719 de 2014.
- Ley 1719 de 2014.
- Decreto 1033 de 2014
- Ley 1761 de 2015.
- Ley 1773 de 2016.
- Decreto 762 de 2018.

## 4. Alcance

Esta política abarca a todas las personas empleadas a tiempo completo y a medio tiempo, pasantes, contratistas, voluntarios o trabajadores temporales contratados por la empresa, independientemente de su sexo, edad, etnia, orientación sexual e identidad de género, religión, nacionalidad, posición socioeconómica y cargo laboral. Se aplica en todos los aspectos de nuestra operación, desde la contratación y capacitación hasta la gestión de conflictos y la promoción de una cultura de respeto. Nuestra prioridad es prevenir las violencias basadas en género en todas sus formas y, cuando sea necesario, brindar apoyo y respuesta a las personas afectadas tanto en el entorno laboral como fuera de él.

## 5. Enfoques Orientadores

La construcción de la **Política Integral de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género en el Entorno Laboral** se basa en enfoques que sirven como marcos integrales para orientar acciones destinadas a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos. Esto contribuye a garantizar plenamente el ejercicio de las libertades, los derechos





fundamentales y la dignidad humana. A continuación, se detallan los enfoques identificados y desarrollados:

### *5.1. Enfoque de Derechos Humanos*

Este enfoque implica el reconocimiento de la universalidad, indivisibilidad e inalienabilidad de los derechos humanos de todas las personas y su garantía integral en las acciones de la empresa. Esto implica colocar en el centro de estas acciones las necesidades específicas de las personas afectadas por las violencias basadas en género. Además, se busca promover la igualdad y equidad efectiva, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación que sustente las violencias.

En consecuencia, se reconoce la importancia de considerar las características identitarias, como la pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, ciclo vital, discapacidad, entre otras, así como los contextos, como la migración y el desplazamiento, que pueden agravar la violencia. Estas características y contextos deben ser tenidos en cuenta en la formulación de estrategias de prevención y respuesta pertinentes y eficaces basadas en las necesidades específicas de las personas afectadas.

Este enfoque destaca la importancia de tratar a todas las personas con respeto, sin importar sus características o circunstancias personales, y de garantizar que las estrategias de prevención y respuesta sean inclusivas y sensibles a la diversidad de experiencias y contextos.

### *5.2. Enfoque de Género*

La incorporación de un enfoque de género surge de la imperiosa necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva fundamentada en la justicia, igualdad y equidad. Por un lado, este enfoque busca controlar las dinámicas de poder, erradicar estereotipos tradicionales y eliminar prácticas sociales perjudiciales que se han normalizado. Por otro lado, su objetivo es promover la igualdad de oportunidades, poniendo un énfasis especial en fortalecer las capacidades y competencias de las personas afectadas, empoderándolas como titulares de derechos.

Dado que las empresas son entornos donde las interacciones sociales se desenvuelven y donde las relaciones de género se reproducen, el uso del enfoque de género permite identificar de manera oportuna los factores que desencadenan situaciones discriminatorias y violencias basadas en el género, la orientación sexual y la identidad de género de las personas afectadas. Esta identificación se convierte en el primer paso para diseñar e implementar acciones que transformen las condiciones que perpetúan y normalizan las violencias.

La empresa reconoce que la igualdad y equidad de género son cuestiones transversales que deben integrarse en todas las áreas y niveles de la organización. Este compromiso refleja la determinación de crear un entorno de trabajo donde todos los empleados sean tratados con igualdad y equidad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.





### 5.3. Enfoque Basado en las Necesidades y Derechos de las Personas Afectadas

Este enfoque pone a las personas afectadas en el centro de las acciones, priorizando sus necesidades y derechos. La empresa se compromete a empoderar a estas personas para que puedan hacer valer sus derechos, asegurando que se les brinde dignidad y respeto. Además, se garantizará su acceso a servicios oportunos y de calidad, los cuales se caracterizan por su confidencialidad, respeto, escucha sin prejuicios, acompañamiento, no revictimización, y el suministro de información completa sobre derechos y servicios de atención.

Asimismo, este enfoque subraya la importancia de una revisión constante de las acciones implementadas para evitar que profundicen el sufrimiento de las personas afectadas. En este sentido, se vela por que las estrategias diseñadas tanto para atender a las personas afectadas como para promover la igualdad y equidad de género, haciendo énfasis en que no se reproduzcan estereotipos tradicionales en los que se han basado las violencias. Se garantiza que, a través de su implementación, no se fomenten relaciones tradicionales de poder ni dinámicas que agraven las violencias existentes.

Este enfoque reafirma el compromiso de la empresa de no solo responder a las violencias basadas en género, sino también de transformar las estructuras y creencias que las perpetúan, promoviendo una cultura de igualdad, equidad y respeto en la que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y vivir sin temor a la violencia.

### 5.4. Enfoque Interseccional

Es fundamental comprender que las violencias basadas en género no existen de forma aislada, sino que coexisten con diversas formas de violencia que pueden agravar los daños y personalizar la experiencia de cada individuo. Por lo tanto, cualquier iniciativa en este ámbito debe partir de la comprensión de que estas múltiples manifestaciones de violencia a menudo se cruzan con factores identitarios, lo que limita la garantía de los derechos de las personas afectadas.

La empresa reconoce que las personas afectadas por las violencias basadas en género, así como las personas que las ejercen, son individuos cuyas identidades se construyen constantemente en relación con asignaciones relacionadas con el género, la pertenencia étnica, la ubicación geográfica, el ciclo de vida, el capital social, económico y cultural a su disposición, sus redes de apoyo, y las circunstancias de su salud física y mental. La intersección de diversas formas de violencia que afectan a estas personas exige un enfoque integral para comprender estas múltiples facetas de la violencia a la que pueden estar expuestas las personas, lo que es esencial para diseñar estrategias de prevención eficaces.

En este sentido, la empresa reconoce la importancia de establecer alianzas con la sociedad civil local y organizaciones sociales para fortalecer los esfuerzos en la prevención y respuesta a las violencias basadas en género. La colaboración con estos actores externos es esencial para abordar esta compleja problemática de manera efectiva.



## 5.5. Enfoque Global

La raíz del problema de las violencias basadas en género reside en su arraigo cultural, donde se naturalizan sus diversas formas. Esto se manifiesta en la persistencia de estereotipos y prácticas sociales que las consideran "normales o naturales" o muestran indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia.

Dado el carácter estructural de las violencias basadas en género en la sociedad, se propone que las acciones no sean únicamente reactivas frente a situaciones específicas, sino que se enfoquen en su erradicación a través de múltiples ámbitos sociales: individual, relacional, comunitario e institucional. Además, se plantea que las acciones de la empresa formen parte de una estrategia más amplia para promover la igualdad y la equidad. En esta línea, se ha iniciado la implementación del Sello Turquesa como un componente fundamental de este proceso.

Para avanzar en este objetivo, es esencial diseñar y poner en práctica estrategias que fomenten la intolerancia total frente a las violencias basadas en género y que cuestionen y transformen las prácticas, comportamientos y actitudes que las perpetúan. Estas estrategias deben abordar al menos cuatro niveles:

- **Nivel Individual:** Promoción de actitudes que cuestionen las violencias basadas en género y fortalezcan la igualdad y la equidad.
- **Nivel Relacional:** Fomento de relaciones respetuosas y promoción del conocimiento y la identificación de las violencias basadas en género en las interacciones de la comunidad empresarial.
- **Nivel Comunitario:** Estímulo de un diálogo amplio con todos los actores para prevenir y responder a las violencias basadas en género y promover una cultura de igualdad y equidad.
- **Nivel Institucional:** Formulación de políticas, estrategias y protocolos claros centrados en las personas afectadas por las violencias basadas en género, sensibilización ante la presencia de estas violencias y disponibilidad de mecanismos efectivos para su prevención y respuesta.

Este enfoque integral busca no solo abordar las consecuencias de las violencias basadas en género, sino también transformar la cultura y las prácticas que las perpetúan, promoviendo una sociedad y una empresa basada en el respeto, la igualdad y la equidad de género.

# 6. Acciones Esenciales

Para abordar las violencias basadas en género, es fundamental trabajar en tres áreas clave:



prevención, mitigación de factores de riesgo y respuesta. Los ejes de prevención y respuesta se refieren a intervenciones especializadas, mientras que la mitigación de factores de riesgo debe ser una responsabilidad de todos los actores y abordarse en todas las áreas de la empresa.

Para garantizar una respuesta eficaz ante la violencia de género, la empresa implementará acciones en los tres ejes mencionados. Es importante destacar que la implementación requiere un enfoque integral y adaptable a cada contexto específico.

### 6.1. Prevención de las violencias basadas en género

La prevención de la violencia de género en el entorno empresarial puede dividirse en tres niveles: primaria o temprana, secundaria o urgente y terciaria. El objetivo de esta prevención es contribuir a la transformación tanto individual como colectiva de actitudes, comportamientos, pensamientos, juicios, valoraciones, lenguaje y expectativas que han perpetuado la violencia de género.

Con la prevención se busca:

- Promover la comprensión de la problemática.
- Buscar constantemente métodos y estrategias efectivas de intervención.
- Facilitar el acceso a rutas de atención y protección.
- Visibilizar los daños y afectaciones causados por las violencias basadas en género en las personas afectadas por estas.
- Cuestionar y transformar las actitudes y normas que perpetúan las violencias basadas en género en el ámbito laboral y social.

Nivel	Acciones
Prevención Primaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar cambios culturales y valores sociales.</li> <li>- Campañas y estrategias comunicativas.</li> <li>- Promoción de la cero tolerancia.</li> <li>- Incorporación del enfoque de género en procesos de inducción y capacitación.</li> <li>- Promoción de la igualdad y equidad de género.</li> <li>- Cuestionamiento de estereotipos sexistas y machistas.</li> <li>- Deconstrucción y transformación cultural con enfoque de masculinidades no hegemónicas.</li> </ul>
Prevención Secundaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección de factores de riesgo de las</li> </ul>



Nivel	Acciones
	<p>VBG.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de casos de VBG.</li> <li>- Atención primaria a sobrevivientes.</li> <li>- Incorporación de herramientas con enfoque de género.</li> <li>- Identificación y mitigación continua de factores de riesgo.</li> <li>- Establecimiento de rutas de atención.</li> <li>- Comprensión de las disposiciones normativas de sanción de vulneraciones de derechos por razones de género.</li> </ul>
Prevencción Terciaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañamiento a personas afectadas por violencias basadas en género.</li> <li>- Difusión amplia de las rutas de atención y oferta interinstitucional para abordar las VBG.</li> </ul>

## 6.2. Mitigación de factores de riesgo de las violencias basadas en género

La mitigación de los factores de riesgo en el contexto de las violencias basadas en género representa un pilar fundamental en la construcción de entornos laborales seguros y equitativos. Al reconocer y abordar los factores que aumentan la probabilidad de que se perpetúen estas violencias, la empresa puede desempeñar un papel crucial en la prevención y promoción de la igualdad y equidad de género. En este sentido, las acciones de mitigación buscan reducir o eliminar las condiciones y dinámicas que favorecen las violencias basadas en género, al tiempo que promueven un entorno de trabajo que valora la diversidad, el respeto y la no tolerancia hacia cualquier forma de discriminación. A continuación, se muestran las estrategias para mitigar los factores de riesgo que implementará la empresa:

Nivel	Factores de Riesgo	Factores Protectores
Leve	Todas las personas, sin importar su condición económica, social o cultural, están en riesgo de experimentar violencias basadas en género, las cuales tienen un carácter estructural. Esto se aplica especialmente en el ámbito público, donde mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso de la alta dirección con la igualdad y equidad de género.</li> <li>- Capacitación constante en prevención de las VBG.</li> <li>- Apoyo a la promoción de la igualdad y la equidad en los roles de liderazgo.</li> <li>- Incentivos para la participación activa y el</li> </ul>



Nivel	Factores de Riesgo	Factores Protectores
	<p>diversas enfrentan un riesgo significativo de sufrir esta forma de violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de apoyo activo de la alta dirección en la igualdad y equidad de género.</li> <li>- No se incluye la perspectiva de género en la misión y visión de la empresa.</li> <li>- No hay canales de comunicación abierta.</li> <li>- Falta de implementación de buenas prácticas de igualdad y equidad de género.</li> </ul>	<p>empoderamiento de las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar normas sociales que fomenten la igualdad y equidad de género.</li> </ul>
Medio	<p>Los factores de riesgo intermedios abarcan las disparidades en el ámbito familiar, laboral, educativo, económico y social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lenguaje sexista y comentarios despectivos.</li> <li>- Discriminación en la distribución de las tareas y responsabilidades.</li> <li>- Falta de políticas específicas de prevención de las VBG.</li> <li>- No reconocer la corresponsabilidad de las tareas domésticas y laborales.</li> <li>- Estancamiento en programas de igualdad y equidad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el acceso y la estabilidad en el empleo.</li> <li>- Promover la inclusión y la diversidad en la cultura organizacional.</li> <li>- Programas de mentoría y apoyo entre empleados.</li> <li>- Fomento de políticas de igualdad salarial.</li> </ul>
Alto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional que normaliza las violencias basadas en género.</li> <li>- Jerarquías y estructuras de poder desequilibradas.</li> <li>- Cultura organizacional que minimiza la importancia de las denuncias y protege a los perpetradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas claras de no tolerancia a las violencias basadas en género.</li> <li>- Promoción de liderazgo y participación equitativa.</li> <li>- Capacitación regular sobre la igualdad y equidad de género a todo el personal.</li> <li>- Canales de denuncia seguros</li> </ul>



Nivel	Factores de Riesgo	Factores Protectores
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estereotipos y prejuicios de género arraigados.</li> <li>- Brechas salariales y de ascenso.</li> </ul>	<p>y confidenciales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo psicológico y emocional para las personas afectadas por las violencias basadas en género.</li> <li>- Fomento de la igualdad en oportunidades de desarrollo.</li> </ul>

En relación con la detección de factores de riesgo como un elemento inherente a la prevención, se implementará los siguientes tipos:

**Prevención Universal:** Implica un riesgo leve; todas las personas están en un nivel de riesgo debido a su sexo, orientación sexual o identidad de género.

**Prevención Selectiva:** Representa un nivel medio de riesgo para grupos vulnerables social y económicamente debido a su su sexo, orientación sexual o identidad de género.

**Prevención Indicada:** Representa un altísimo nivel de riesgo para grupos con altas condiciones de vulnerabilidad debido a su sexo, orientación sexual o identidad de género

Teniendo en cuenta los diversos niveles de prevención y los niveles de riesgo, la empresa llevará a cabo capacitaciones para el personal, incluyendo empleados, directivos y personal de seguridad, con el objetivo de fortalecer la capacidad de identificar situaciones de riesgo y comportamientos discriminatorios. Se realizarán campañas de sensibilización y actividades de capacitación para detectar tempranamente situaciones de riesgo y actuar de manera efectiva para proteger a todas las personas de la empresa y prevenir que la violencia se haga sistemática y escalable.

Además, se establecerán criterios claros para definir los episodios de violencia de género en el entorno laboral. Esto implica identificar comportamientos, actitudes, patrones de repetición y lugares donde ocurren con frecuencia. De esta manera, la empresa podrá tomar medidas efectivas para detener la violencia y garantizar la seguridad en los espacios de trabajo, tanto físicos como virtuales.

### *6.3. Respuesta a las violencias basadas en género*

La respuesta a las violencias basadas en género se refiere a las intervenciones inmediatas dirigidas a abordar la seguridad física, problemas de salud y necesidades psicosociales de las personas sobrevivientes, así como su acceso a la justicia.

Estas acciones se llevan a cabo desde un enfoque centrado en la persona sobreviviente. Es importante destacar que los programas de respuesta no tienen la responsabilidad de trabajar con los perpetradores.





Proporcionar servicios y asistencia interinstitucional a todas las personas sobrevivientes es fundamental para mantener su seguridad, mejorar su bienestar físico, mental y sexual, y facilitar su acceso a la justicia y a servicios de protección.

Para asegurar que todas las personas sobrevivientes tengan acceso seguro y oportuno a servicios especializados adecuados y de alta calidad que se ajusten a sus necesidades específicas y respalden su recuperación y reintegración a largo plazo, se garantizará la gestión de casos de alta calidad y la existencia de rutas de derivación por medio de las rutas interinstitucionales de atención. Los servicios mínimos abarcan atención por medio de los sectores salud, justicia y protección.

Todos los servicios han de ser accesibles para las personas sobrevivientes, para las cuales no será necesaria la creación de servicios paralelos dentro de la empresa. Los protocolos de prevención y respuesta a las violencias basadas en género, así como las rutas de derivación y las rutas interinstitucionales de atención deberán actualizarse, cuando sea necesario.

La empresa pondrá en contacto a la persona sobreviviente con los recursos disponibles en el territorio, sin embargo, todos los servicios y la asistencia se prestan en función de la elección de la persona sobreviviente, se consultará con la persona afectada sobre el diseño y la prestación de servicios y asistencia, para garantizar que puedan beneficiarse plenamente y de forma segura de estas y otras intervenciones.

Para cumplir con el marco jurídico y los estándares de protección de los derechos humanos, la empresa aplicará la debida diligencia para asegurar los derechos de todas las personas, promoviendo la igualdad y evitando la discriminación. Es esencial considerar los derechos específicos de las personas afectadas por las violencias basadas en género en los procedimientos e intervenciones, que incluyen:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura amplia, accesibles y de alta calidad.
- b. Obtener orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal de forma gratuita, inmediata y altamente especializada desde el momento en que se notifique el incidente de violencia a las autoridades.
- c. Recibir información clara, completa, verídica y puntual en relación a sus derechos, así como sobre los mecanismos y procedimientos disponibles, incluyendo información sobre salud sexual y reproductiva.
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en casos de violencia sexual y elegir el sexo del profesional de la salud, cuando sea posible según los recursos del servicio.
- e. Mantener la confidencialidad de su identidad al recibir asistencia médica, legal o asistencia social en lo que concierne a sus datos personales, los de sus descendientes o de cualquier otra persona bajo su cuidado.
- f. Acceder a mecanismos de protección y atención para sí misma y sus descendientes.
- g. Buscar la verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición frente a los incidentes constitutivos de violencia.
- h. Estabilizar su situación de acuerdo a lo establecido en la Ley.
- i. Decidir voluntariamente si es posible confrontar al agresor en cualquier espacio de atención y en procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo (Ley 1257 de 2008).





De esta manera, la capacidad de la empresa para responder a las violencias basadas en género comprende:

- a. Establecer guías y protocolos para la detección de las violencias basadas en género, así como para el abordaje interno, la remisión a servicios de otras entidades y el seguimiento a las actuaciones.
- b. Priorizar la no revictimización y la acción sin daño, garantizando a las personas afectadas por violencias basadas en género el ejercicio de sus derechos y un trato digno, humanizado y protector de derechos.
- c. Crear grupos interdisciplinarios, también conocidos como Brigadas Turquesas. Estos grupos deben estar compuestos por personal que posea la formación y experiencia profesional adecuada para esta labor, así como cualidades humanas y sensibilidad ante las violencias de género. Es fundamental que, además de contar con un perfil profesional idóneo, participen en capacitaciones continuas sobre el tema.
- d. Contribuir al restablecimiento de los derechos de las personas afectadas por las violencias basadas en género, reducir su sufrimiento y fortalecer su condición como sujetos de derechos.
- e. Implementar estrategias para brindar a las personas afectadas por violencias de género acceso gratuito a un servicio de acompañamiento psicosocial que ofrezca una escucha activa, información clara sobre rutas y posibilidades de atención dentro y fuera de la empresa, primeros auxilios psicológicos y atención en crisis.
- f. Identificar de manera analítica y sin prejuicios el impacto y las afectaciones generadas por los actos de violencias basadas en género. Estos impactos se relacionan con la percepción de las personas afectadas sobre las violencias que han sufrido, las explicaciones que dan a estos eventos en función del contexto, las dinámicas de poder que intervienen y las particularidades de sus experiencias personales.
- g. Proporcionar a las personas afectadas información completa y veraz sobre los canales y espacios externos para acceder a la justicia y solicitar medidas de protección relacionadas con las violencias de género, independientemente de las decisiones tomadas en el proceso interno de la empresa.
- h. Alinear el marco normativo interno y los procedimientos existentes con el estándar de debida diligencia institucional frente a las violencias basadas en género, considerándolas una violación de los derechos humanos. Esto garantiza la confidencialidad y seguridad de las personas afectadas y respeta el debido proceso.

En la elaboración de el **Protocolo de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género en el Entorno Laboral** y para el fortalecimiento de las rutas interinstitucionales de atención, es de gran importancia que la empresa identifique y tome en consideración las normativas a nivel departamental y municipal, así como las herramientas locales de implementación, como protocolos, manuales y guías, creadas por las autoridades territoriales para promover la igualdad de género, la detección, prevención y sanción de las violencias basadas en género. Esto facilitará el establecimiento de alianzas que garanticen una atención efectiva y el acceso a la justicia para las personas sobrevivientes de las violencias basadas en género.

El Protocolo debe tener en cuenta la base legal que se ha presentado en este documento, que abarca el marco internacional y nacional relacionado con la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género en las empresas. Esto incluye las normativas aplicables a las rutas de atención tanto internas como externas y las problemáticas que se han abordado



previamente. La referencia normativa deberá abarcar las disposiciones territoriales existentes, así como las políticas públicas de equidad de género y otras estrategias regionales y locales que puedan contribuir a la coordinación entre instituciones y a la implementación de las medidas necesarias.

## 7. Transversalización

Para incorporar de manera efectiva medidas de mitigación de los factores de riesgo de las violencias basadas en género en todas las áreas de la empresa, así como en todos los programas y servicios que se ofrecen, es esencial que todo el personal comprenda quiénes están en riesgo de sufrir violencias basadas en género, cuáles son las causas de este riesgo y el impacto deseado o indeseado de tomar medidas o no tomarlas para reducir dicho riesgo en sus respectivas funciones.

El proceso proactivo y continuo de incorporación de medidas para eliminar las violencias basadas en género es una responsabilidad compartida en la que todo el personal debe tomar medidas para reducir la exposición a los factores de riesgo identificados en todas las etapas del ciclo operacional. Las responsabilidades de incorporación de medidas requieren que se tomen acciones concretas en las etapas de planificación estratégica, movilización de recursos, implementación y evaluación de esta política.

Para esto, es fundamental que todo el personal de la empresa reciba la capacitación adecuada para gestionar el conocimiento de los casos de violencia y puedan remitir de manera segura a la ruta de atención interinstitucional. Esto incluye casos que hayan sido informados tanto directa como indirectamente. Por lo tanto, todo el personal debe aplicar el enfoque centrado en la persona sobreviviente, que garantice el respeto de la confidencialidad y el consentimiento, y asegure que las remisiones a la ruta se realicen de acuerdo con la solicitud de la persona. Las limitaciones aplicadas al cargo y la función implican que los servicios y la gestión de casos se llevarán a cabo sólo por las Brigadas Turquesas.

## 8. Liderazgo

Una función de liderazgo eficaz exige que todos los gerentes y el personal respeten los Derechos Humanos y adopten un comportamiento y actitud coherentes con los valores de la empresa.

La prevención, mitigación de factores de riesgo y respuesta a las violencias basadas en género requieren un liderazgo sólido en todos los niveles, que elimine la incidencia de estas violencias en contextos fuera y dentro de la empresa, y garantice que el todo el personal com-



prendan sus responsabilidades y su papel en la implementación de esta política.

El personal con responsabilidades a nivel global, regional y local debe incorporar la prevención, mitigación de factores de riesgo y respuesta a las violencias basadas en género en todas las direcciones estratégicas, consolidando estos permanentemente como una prioridad institucional y asumiendo la responsabilidad de lograr resultados.

La implementación de esta política, del protocolo, de programas e intervenciones en materia de prevención, mitigación de factores de riesgo y respuesta a las violencias basadas en género es una prioridad para los directores y sus equipos. Para lograr resultados efectivos, se requieren recursos, personal y acciones cuantificables que se implementen en todos los sectores y áreas de trabajo.

## 9. Presupuesto

**[Nombre de la empresa]** definirá estrategias de gestión de recursos y asignará partidas presupuestarias para abordar estos asuntos. Todas las acciones, desde la implementación de protocolos hasta las reformas en las políticas internas para su adecuación, requieren capacitación, asignación de funciones y tiempos de trabajo, lo que implica la asignación de recursos. Si no se destina esta inversión básica, la probabilidad de lograr avances en el cambio de mentalidades hacia la igualdad de derechos y la reducción de casos de violencias basadas en género se verá limitada.

Se podrán establecer alianzas con redes u organismos, tanto a nivel local y nacional como internacional, tanto del sector público como del privado, como una iniciativa de gestión de recursos.

## 10. Monitoreo y Cumplimiento

**[Nombre de la empresa]** reconoce la importancia de monitorear esta Política Integral de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género para evaluar su eficacia. Los supervisores, gerentes y encargados de tratar los casos de violencia como las Brigadas Turquesas, informarán sobre el cumplimiento de esta política, incluyendo el número de casos, cómo se abordaron y cualquier recomendación realizada.



# 11. Implementación

**[Nombre de la empresa]** se asegurará de que esta política se difunda ampliamente entre todas las partes interesadas y se incluirá en el manual del personal. Todos los nuevos empleados recibirán capacitación obligatoria sobre el contenido de esta política como parte de su incorporación a la empresa.

**[Nombre de la empresa]** podrá requerir que los empleados asistan periódicamente a cursos de actualización sobre el contenido de esta política. Es responsabilidad de cada directivo asegurarse de que él y todos sus empleados conozcan la política.

Esta Política será efectiva a partir de la fecha de su publicación.