

Protocolo

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

Protocolo 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 del **Protocolo 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

La protección de todas las personas trabajadoras, con un enfoque especial en las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el entorno laboral, se vuelve de vital importancia en el nuevo panorama laboral actual. La aparición de factores como la digitalización, el aumento del trabajo remoto, la creación de modelos de trabajo híbridos que combinan la presencia física y virtual, la acentuación de patrones violentos, la percepción de los efectos de la violencia de pareja en la productividad laboral y el uso del ciberacoso en el lugar de trabajo, entre otros, subrayan la imperiosa necesidad de unir esfuerzos para erradicar las Violencias Basadas en Género (VBG). Se busca instaurar una cultura de cero tolerancia frente a este tipo de violencia en los espacios laborales, ya que su eliminación no solo es esencial para salvaguardar los Derechos Humanos, sino que también ocupa un lugar central en la promoción de los derechos laborales.

Este protocolo está diseñado para guiar a los equipos de trabajo y liderazgo de la empresa, especialmente a aquellos encargados de la gestión del talento humano. También se dirige a los aliados, tanto del ámbito público como privado, que participan en los programas de certificación del Sello Turquesa. Además, está destinado a quienes forman parte de las estructuras de implementación de estos programas, incluyendo expertos, auditores y otros profesionales involucrados en la promoción de ambientes laborales seguros y libres de violencias basadas en género.

2. Objeto

El propósito de este protocolo es la implementación de medidas destinadas a prevenir las violencias basadas en género y el establecimiento de la ruta de atención para las personas afectadas por estas violencias. A través de este procedimiento, se perseguirá la restauración de sus derechos y la promoción de un entorno seguro, respetuoso e inclusivo en el entorno laboral.

3. Definiciones

Discriminación de género: Aplicación de un trato de inferioridad a personas de uno u otro sexo, lo que provoca una distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales a personas de uno u otro sexo en las esferas política, social, económica,



laboral, cultural o civil, entre otras.

Estereotipos de género: Ideas preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, con las cuales se califican y generalizan opiniones, y se justifican como naturales y propias de cada sexo, sin que las sustenten verdades objetivas y probadas.

Equidad de género: Es la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades, que reconociendo las diferencias entre mujeres y hombres y los desequilibrios sociales por razones de sexo, promueve acciones para superar dicha desigualdad.

Expresión de género: Es la forma en que cada individuo expresa por medio de la forma de vestir, actuar y comportarse, su identidad en relación con su identificación como hombre mujer o transgénero.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Identidad de género: Es la construcción subjetiva que cada individuo crea de sí mismo con relación a su identificación como hombre, mujer o transgénero. En este sentido la identidad de género puede o no estar relacionada con el sexo biológico.

Igualdad de género: Tiene como finalidad que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y promuevan de igual forma, aplicando el enfoque de género. Esto significa considerar las diferencias que se desprenden de las relaciones de género, para que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependan de su sexo para ser reconocidos con igual valor.

Orientación sexual: Categoría que describe un patrón de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, de ambos sexos o del mismo sexo.

Relaciones de género: Las relaciones de género se desarrollan de manera cotidiana, tanto en el espacio público como en el privado. Mujeres y hombres se relacionan siguiendo pautas y expectativas sociales, cumpliendo con el papel que la sociedad le asigna a cada uno y se dan tanto en la esfera de la producción, como en las relaciones familiares y sociales y en la vida política.

Roles de género: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de mujeres y hombres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona, siendo el papel, función o representación que juega dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona.



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.

Violencia económica: Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o estudiar.

Violencia física: Acto ejercido por una persona que está en una relación de poder con respecto de otra, inflige o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.

Violencia patrimonial: 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 persona.

Violencia psicológica: Consecuencia proveniente 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.

Violencia sexual: 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.

Violencia y acoso laboral: Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

4. Ámbito de Aplicación

Este protocolo aplica 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.



La presente ruta se activará en caso de que se produzcan conductas de violencia de género en cualquier entorno relacionado con la empresa, ya sea en sus instalaciones físicas, durante la participación en actividades institucionales, o en cualquier otra circunstancia que involucre a individuos relacionados con la empresa o que actúen en su nombre. Esta ruta también será aplicable a situaciones en entornos virtuales o externos a la empresa, siempre que la persona afectada forme parte de la empresa.

5. Principios

Los siguientes son los principios orientadores del presente protocolo:

- A. Supremacía del bloque de constitucionalidad:** La primacía de la constitucionalidad y los tratados internacionales se manifiesta en la atención integral a las personas sobrevivientes, donde la Constitución Política de Colombia y los acuerdos internacionales que reconocen derechos y garantías inherentes a la dignidad humana tienen un rol fundamental.
- B. Dignidad humana:** Este principio impone la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Cualquier persona que participe en la implementación del presente protocolo tratará a aquellas que reciben atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.
- C. No discriminación, igualdad y equidad:** Aquellos que participen en la atención de las personas sobrevivientes deben promover medidas para proteger los derechos de las personas discriminadas o marginadas.
- D. Atención integral:** Quienes intervengan en la atención de las personas sobrevivientes deberán realizarla desde la dimensión psicológica, social, legal y/o física. Esta atención comprenderá prevención, información, orientación, estabilización por medio de la activación de las rutas interinstitucionales de atención.
- E. Acción sin daño:** En la atención de las personas sobrevivientes, es esencial proporcionar una respuesta oportuna a sus necesidades, respetar sus decisiones en cuanto a las acciones que deseen emprender y evitar cualquier forma de culpabilización o estigmatización.
- F. Atención diferenciada:** Asegurar una atención integral que se ajuste a las particularidades y necesidades específicas de la persona sobreviviente, considerando factores como sexo, edad, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, situación socioeconómica, discapacidad, entre otros.
- G. Accesibilidad:** La atención que se ofrece en este protocolo debe estar disponible para todas las personas cuando lo necesiten, en condiciones seguras y en espacios adecuados.
- H. Confidencialidad:** Quienes intervengan en la atención de las personas sobrevivientes deben mantener una confidencialidad absoluta para garantizar su seguridad, proteger su derecho a la privacidad y salvaguardar sus datos personales.
- I. Debida diligencia:** Quienes intervengan en la atención de las personas sobrevivientes deben prevenir, atender, gestionar y activar las rutas de atención ante las instituciones competentes con prontitud, independencia, imparcialidad, minuciosidad y con la participación activa de la persona sobreviviente.
- J. Corresponsabilidad:** Todo el personal de la empresa es responsable de respetar los dere-



chos de la persona sobreviviente y contribuir a la eliminación de las violencias basadas en género.

K. Protección: Cuando en el desarrollo de la ruta de atención se evidencie riesgo de que la persona sobreviviente vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, aquellos que intervengan en su atención adoptarán medidas encaminadas a prevenir que dicho riesgo se materialice.

L. Coordinación: La empresa debe establecer una coordinación efectiva con las rutas de atención y los programas de prevención interinstitucionales para garantizar una atención integral a las personas vulnerables o sobrevivientes de estas violencias.

6. Lineamientos

Además de los derivados de la Constitución, el bloque de constitucionalidad, los convenios y tratados internacionales, la ley y las normas nacionales, departamentales y municipales, es fundamental aplicar los siguientes lineamientos con el objetivo de prevenir la revictimización:

- A. No** desmotivar el derecho a hablar y a denunciar.
- B. No** solicitar pruebas como requisito para recibir el caso.
- C. No** dar opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de victimizantes.
- D. No** minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona sobreviviente y no desestimar los riesgos que identifica.
- E. No** se debe culpar ni señalar a la persona sobreviviente como responsable de los hechos ni justificarlos de ninguna manera.
- F. No** es apropiado indagar sobre aspectos íntimos o detalles inapropiados, ya que esto podría vulnerar la privacidad de la persona sobreviviente.
- G. No** someter a la repetición innecesariamente de la narración de los hechos victimizantes, especialmente si la persona sobreviviente ya los ha relatado previamente.
- H. No** compartir información sobre los hechos victimizantes a menos que hacerlo sea mandato legal o judicial.
- I. No** realizar juicios basados en el comportamiento y/o apariencia de la persona sobreviviente.
- J. No** obligar o sugerir a la persona sobreviviente que confronte a la persona agresora.
- K. No** asumir una posición de poder o autoridad que limite la independencia de la persona sobreviviente para tomar sus propias decisiones.

7. Prevención de las VBG

La empresa aplicará medidas de prevención primaria, secundaria y terciaria de forma continua, teniendo en cuenta las particularidades del entorno y la diversidad de su personal.



En este sentido, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

Acciones de difusión: Engloban la divulgación a todo el personal de la empresa, del presente protocolo, así como de los recursos de la caja de herramientas del **Programa Estefanía Martínez Valencia**. Esta acción abarca la difusión de piezas gráficas, cápsulas de vídeo y afiches que contienen información sobre el violentómetro y las líneas de atención. Estas acciones también incluyen la promoción de las rutas interinstitucionales de atención y el derecho de las personas sobrevivientes de violencias basadas en género a presentar denuncias ante las autoridades competentes.

Acciones de sensibilización: Se enfocan en concienciar a todo el personal de la empresa acerca de las violencias basadas en género, con el propósito de transformar los estereotipos de género que perpetúan la subordinación y discriminación. Asimismo, buscan desnaturalizar prácticas culturalmente arraigadas que legitiman la violencia como un medio de ejercer el poder en las relaciones interpersonales, promoviendo una educación relacional y afectiva basada en una ética del cuidado y el mutuo respeto, fomentando así la sana convivencia.

Acciones para visibilizar: Estas acciones buscan poner de manifiesto la existencia de las violencias basadas en género en la empresa y su impacto en la productividad, el estrés laboral, el absentismo, la satisfacción y el interés en el trabajo.

En el desarrollo de acciones de prevención, se implementarán mecanismos adecuados para lograr el objetivo de difundir, sensibilizar y visibilizar, tales como medios de comunicación internos, talleres, seminarios, conferencias, campañas, conversatorios y eventos artísticos o culturales, de manera universal, selectiva e indicada. Estas acciones también se llevarán a cabo en conmemoración de eventos especiales, como el Día de la Mujer (8 de marzo) y el Día de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres (25 de noviembre), entre otros. Además, se incorporarán en el proceso de inducción del nuevo personal y en la reinducción del personal existente.

De acuerdo con la **Política Integral de Prevención y Respuesta a las Violencias Basadas en Género**, es responsable de la implementación de medidas de prevención la Brigada Turquesa con el apoyo de los directivos y sus equipos.

8. Respuesta a las VBG

Para dar respuesta a las violencias basadas en género, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

8.1. Conformación de la Brigada Turquesa

La Brigada Turquesa estará compuesta por un equipo multidisciplinario de al menos cinco



profesionales de diversas áreas de la empresa. Esto se hace con el propósito de asegurar una amplia diversidad de perspectivas y conocimientos. La persona responsable de la gestión del talento humano liderará esta brigada.

Para asegurar su eficacia y preparación continua, se llevarán a cabo capacitaciones regulares que abordarán temas esenciales, incluyendo primeros auxilios psicológicos. Esto garantizará que las brigadas no sólo estén listas para gestionar casos de violencia de género, sino que también puedan intervenir en situaciones de crisis, proporcionando un apoyo esencial a las personas sobrevivientes.

Además, estas brigadas estarán plenamente familiarizadas con las rutas interinstitucionales de atención, asegurando una respuesta coordinada y efectiva en colaboración con otras instituciones. La empresa también promoverá espacios dedicados al cuidado de la salud mental y bienestar emocional de los miembros de las Brigadas Turquesas, reconociendo la importancia de su propio equilibrio mientras cumplen con esta labor vital en la promoción de un entorno libre de violencias de género.

8.2. Etapas del proceso de intervención

El proceso de intervención que puede llevar a cabo la Brigada Turquesa para dar respuesta a las violencias basadas en género está estructurado de la siguiente manera:

8.2.1. Recepción de casos

- La Brigada Turquesa será el primer punto de contacto para cualquier persona de la empresa que desee informar sobre un incidente de violencia de género o que necesite apoyo.
- La comunicación con la Brigada Turquesa puede ser a través de una línea de atención, correo electrónico, reuniones programadas o cualquier otro medio de comunicación establecido por la empresa.

8.2.2. Evaluación inicial

- Una vez que se recibe el caso o solicitud de apoyo, la Brigada Turquesa llevará a cabo una evaluación inicial para comprender la naturaleza y la gravedad de la situación.
- Identificará los posibles riesgos y necesidades inmediatas de la persona sobreviviente, priorizando la atención de situaciones de riesgo latentes o inminentes para la salud física, psicológica o sexual que requieran urgente intervención.

8.2.3. Apoyo inmediato

En casos de emergencia o situaciones de alto riesgo, la Brigada Turquesa deberá brindar apoyo inmediato para garantizar la seguridad y el bienestar de la persona sobreviviente. Esto puede incluir la coordinación con servicios de emergencia si es necesario.

Si se trata de un caso de violencia sexual menor o igual a 72 horas se procederá a informar a la persona sobreviviente sobre la atención en urgencias en una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) de su Entidad Promotora de Salud (EPS), en la cual se activará el



Código Fucsia, con el cual se adoptará el protocolo para el abordaje integral de violencia sexual desde el sector salud que incluye: al examen clínico de violencia sexual, toma de pruebas diagnósticas, Profilaxis para VIH, ITS, VHB, anticoncepción de emergencia, asesoría y acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), intervención terapéutica inicial especializada en salud mental para primeros auxilios psicológicos, programación de seguimientos clínicos, remisión hacia otros especialistas en salud requeridos y derivación del caso hacia las otras instituciones involucradas en la atención integral de la persona sobreviviente.

8.2.4. Derivación y seguimiento

Dependiendo de la evaluación inicial, la Brigada Turquesa puede derivar el caso a otros departamentos internos o recursos externos, como servicios de asesoramiento psicológico o asistencia legal y orientará a la persona sobreviviente para la activación de la ruta interinstitucional de atención, bien sea por el sector salud, justicia o protección.

Además, realizará un seguimiento de los casos derivados para garantizar que la persona sobreviviente reciba la ayuda adecuada y que se estén tomando medidas para abordar la situación.

8.2.5. Acompañamiento y orientación

La Brigada Turquesa estará disponible para brindar acompañamiento continuo y orientación a la persona sobreviviente a lo largo del proceso. Esto puede incluir reuniones regulares para evaluar el progreso y ajustar las estrategias de apoyo según sea necesario.

8.2.6. Registro y documentación

Es fundamental mantener registros detallados y confidenciales de todos los casos atendidos, incluyendo la información sobre las acciones tomadas, la documentación de pruebas (si es aplicable) y el seguimiento realizado.

8.2.7. Evaluación continua

La Brigada Turquesa deberá someterse a una evaluación periódica de su desempeño y buscar oportunidades para mejorar sus procesos y la respuesta a las violencias de género en la empresa.

Así mismo, se deben realizar ajustes en función de la retroalimentación y las necesidades cambiantes de la comunidad empresarial.

8.3. Articulación con rutas externas

La orientación y respuesta a las violencias basadas en género que brinda la Brigada Turquesa no excluye ni sustituye la que corresponde a las instituciones competentes externas. Siempre que la empresa no cuente con los medios para brindar la atención que se dispone en la ruta, la Brigada Turquesa deberá articularse con instituciones u organizaciones locales, a las cuales se referirá o remitirá el asunto, a fin de que la persona sobreviviente pueda recibir atención



integral oportuna.

9. Revisión y actualización del protocolo

La puesta en marcha, revisión y actualización del presente protocolo le corresponde a las personas encargadas de la gestión del talento humano.

Cumplido un año de implementación de este protocolo, se evaluará la ruta de atención anexa al mismo y sus demás disposiciones, y se propondrán las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de la Brigada Turquesa.

10. Implementación

Este protocolo será efectivo a partir de la fecha de su publicación y su implementación será evaluada cada año por parte del Sello Turquesa.