

## Protocolo de atención a casos de Violencia Basada en Género SEGURIDAD RAM LTDA

### 1. Presentación y Objetivos

SEGURIDAD RAM LTDA pretende con este protocolo contribuir a la prevención y atención de violencias basadas en género (VBG), así como violencias por prejuicio (VPP) ya sea dentro o fuera de las actividades laborales que desempeñan cada uno de sus colaboradores, basado en una política de CERO TOLERANCIA, reconociendo a las mujeres y población con orientación sexual e identidad de género como principales víctimas.

Tendrá por objetivo:

- I. Desarrollar acciones que permitan prevenir cualquier manifestación de violencia basada en el género o por prejuicio dentro de las actividades laborales
- II. Contribuir a la atención de los casos de violencia reportados dentro o fuera de las actividades laborales, dando seguimiento oportuno a estos
- III. Crear una ruta de atención dentro de la empresa para atender a las víctimas de violencias basadas en género y/o por prejuicio

### 2. Marco legal

Para poder abordar las violencias de género es necesario abordar normas nacionales e internacionales. Alrededor del mundo existen múltiples convenciones, declaraciones y tratados que se han encargado de regular los compromisos de los Estados con la prevención de la VBG y que posteriormente han sido ratificados por Colombia a través de leyes ordinarias.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ratificada (ONU 1979) por Colombia a través de la ley 51 de 1981, indicando que cualquier forma de discriminación viola los principios constitucionales de igualdad de derechos y dignidad humana.

La Organización de Estado Americanos (OEA) firmó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como la convención Belém do Pará en 1994, la cual fue ratificada en 1995 por la ley 248 con el compromiso de erradicar y sancionar la violencia sexual, física y psicológica contra las mujeres. La ley 1257 de 2008, que posteriormente es reglamentada por diferentes decretos como el 4798 y 4799 de 2011, la cual busca dictar normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Otra de las disposiciones son los principios de Yogyakarta que sirven como una guía para que los Estados y los sistemas de justicia promuevan y protejan los derechos humanos

de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, que las aborda principalmente la Corte Constitucional a través de diferentes sentencias como la T- 099 de 2005. Así como cualquier reconocimiento y garantía que haya sido reconocida por la ley y la jurisprudencia servirán como insumo legal para este protocolo.

### **3. Ámbito de aplicación (alcance)**

Este protocolo será de aplicabilidad para todas las personas que pertenecen a SEGURIDAD RAM LTDA en sus relaciones laborales y/o personales que tengan relación con los objetivos de la empresa. Es de mencionar que además de este protocolo tanto el empleador como los empleados están sujetos a otras normas como el reglamento interno de trabajo (RIT) y las normas de Derecho laboral.

Qué la VBG se puede dar en diferentes escenarios y situaciones donde conviven los trabajadores, oficinas, lugares de prestación de servicios, virtualidad, etc. y en cualquiera que sea este protocolo deberá aplicarse en debida forma y con atención a lo que aquí se describe. Por lo que se entenderá este protocolo como extensión al RIT, principalmente en lo relacionado en el capitulo XVII, que se dará a conocer de manera oportuna a los empleados.

### **4. Principios rectores**

Cualquier programa o protocolo sobre VBG deberá estar centrado en las necesidades de la víctima sobreviviente, con el fin de preservar la confidencialidad, seguridad, no discriminación y respeto por las elecciones, con el fin de generar acciones sin daño.

- 4.1. Seguridad: No se refiere solo a la seguridad física, sino también a la emocional y psicológica. Las personas que cuentan sus circunstancias de violencia suelen vivir episodios de retaliación.
- 4.2. Confidencialidad: Es el respeto a la decisión de con quien decide compartir la historia la persona y guardar reserva absoluta de las cosas que confía, esto promueve la seguridad y el empoderamiento de la víctima sobreviviente.
- 4.3. Respeto: Por las elecciones, derechos y dignidad de las personas sobrevivientes de violencia, promoviendo que en todas las acciones sean las protagonistas para crear el verdadero enfoque centrado en la víctima.
- 4.4. No discriminación: Este protocolo atenderá de manera interseccional a todas las personas que soliciten la activación de rutas o que participen de las actividades de prevención que permitan ser inclusivos.

Para que este protocolo sea accesible a todos quienes tengan acceso y les sea aplicable es importante definir algunos conceptos que nos acercan más a lo que se refiere a violencias basadas en género y violencias por prejuicio, además, encontrarán términos que se usan más adelante en el documento.

**Violencias basadas en género:** Es un término que hace referencia a cualquier acto o práctica perpetrada contra la voluntad de una persona, con la intencionalidad de generar daño y ejercer control sobre la misma. La violencia de género se basa en las relaciones de poder patriarcales y en la discriminación por motivos de género, respondiendo “a la situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres y la supremacía y poder de los varones” (MIMP, 2012). Este término se usa para visibilizar la desigualdad sistemática describiendo los tipos de violencia que se ejercen sobre las mujeres, niñas, hombres y niños con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, ya que se rige con la intención de castigar y corregir a aquellas personas que se ubican por fuera de las normas de género. La violencia de género puede tener varias manifestaciones que pueden ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada (ACNUR, 2020). También, dichas prácticas victimizantes, se pueden agudizar por la coexistencia de múltiples identidades que atraviesa a la mujer.

**Violencias por prejuicio:** La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) define esta violencia como expresiva, caracterizándola por la crueldad de los actos (por ejemplo, mutilaciones o tortura en casos documentados contra personas LGBTI) y su función de “castigar” identidades no normativas, lo cual refuerza estigmas sociales y puede desencadenar respuestas deficientes por parte de las autoridades frente a este tipo de crímenes (Colombia Diversa)

**Género:** Es una construcción social y cultural que asigna roles, expectativas, y características a las personas en función de la diferencia sexual. Se vincula a valores y normas atribuidas a lo que se considera “femenino” o “masculino”.

**Sexo biológico:** Características biológicas y físicas usadas típicamente para asignar el género al nacer, como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores (Profamilia).

**Identidad de género:** Es aquella percepción interna que cada persona tiene sobre su género el cual puede o no coincidir con el sexo biológico o asignado al nacer, es una experiencia personal y que no tiene necesariamente relación con la orientación sexual, algunas personas pueden categorizarse como hombre o mujeres o hay quienes deciden no estar dentro del binarismo.

**Orientación sexual:** Es la capacidad que tiene una persona de sentir atracción física, emocional, afectiva y/o sexual por otra. Esta atracción puede ser hacia personas del mismo género, de otro género o de varios, obedece a un aspecto de la identidad individual de cada persona.

**Vulnerabilidad:** Este concepto se refiere a las condiciones de precariedad en las que se ven envueltas las personas. También se puede asociar a la facilidad que tienen ciertas poblaciones de estar en riesgo de padecer hechos victimizantes. La vulnerabilidad se compone de aspectos sociodemográficos y económicos que influyen en el nivel de riesgo que enfrentan mujeres, hombres y comunidades. Esto también es producto de desigualdades sociales que permite medir el nivel de sensibilidad de la población ante riesgos, así como su capacidad para responder y recuperarse de los efectos de los peligros.

**Discriminación:** Este concepto tiene connotaciones de las desigualdades históricas construidas a través de los distintos grupos y culturas. La discriminación es un componente negativo injustificable que se refleja hacia miembros de un grupo social determinado, esta consiste en generar una distinción entre un grupo y otros en el que se realizan acciones nocivas hacia las personas de este grupo distintivo (Carrascal, Prevert, y Bogalska-Martin, 2012).

**Feminicidio:** Este concepto se refiere a las condiciones de precariedad en las que se ven envueltas las personas. También se puede asociar a la facilidad que tienen ciertas poblaciones de estar en riesgo de padecer hechos victimizantes. La vulnerabilidad se compone de aspectos sociodemográficos y económicos que influyen en el nivel de riesgo que enfrentan mujeres, hombres y comunidades. Esto también es producto de desigualdades sociales que permite medir el nivel de sensibilidad de la población ante riesgos, así como su capacidad para responder y recuperarse de los efectos de los peligros.

**Acto sexual no consentido:** Un acto sexual no consentido se refiere a cualquier actividad de índole sexual realizada sin el consentimiento explícito y libre de una de las partes involucradas. Según Amnistía Internacional, el consentimiento sexual implica una aceptación activa, entusiasta, e informada; se requiere que sea dado sin coacción, manipulación o incapacidad de la persona para decir "sí"

**Homolesbitransfobia:** Término acuñado para nombrar la intolerancia y aversión hacia las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, tales como: homosexuales, lesbianas, bisexuales y personas trans (Barriga, Fajardo & Meza, 2012)

**Feminicidio:** Es la cúspide de la violencia basada en género, la cual se basa y comienza desde la violencia indirecta e invisible (Galthung, 2017). La ley de Rosa Elvira Cely del 2012 contempla el feminicidio como “la muerte de una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género”.

**Atención:** Son todas aquellas actividades orientadas a brindar orientación, ~~separación,~~ acompañamiento, protección y sanción ofrecidas de manera coordinada. Esto incluye desde la recepción del caso hasta la activación de la ruta adecuada que puede incluir acompañamiento legal y emocional.

**Prevención:** Acciones que se encargan de crear una estrategia para abordar causas y factores de riesgo que perpetúan la violencia, promoviendo la igualdad de género y eliminando normas y estereotipos que la fomentan. Esto puede incluir actividades educativas y políticas que refuercen el respeto mutuo.

## 6. Tipos de Violencia

La violencia se manifiesta de muchas formas y cada caso es distinto, de ahí la importancia de poder identificarlas. La ley 1257 de 2008 indica:

- a) Violencia física. Cualquier afectación a la integridad personal, corporal y mental a causa de la acción intencionada de otra persona en causar daño.
- b) Violencia psicológica. es la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, creencias y decisiones de una persona, 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.
- c) Violencia sexual. La violencia sexual se define por 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.
- d) Violencia patrimonial. La violencia patrimonial consiste en la 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 una persona.

## 7. Derechos de las víctimas

Las víctimas tendrán Derecho a:

- 7.1. Ser escuchadas sin reproche alguno o cuestionamiento a la falta de verdad en su relato
- 7.2. Podrá decidir autónomamente que quiere o no hacer con relación a los hechos que está manifestando

- 7.3. Su caso se tramitará bajo estricta confidencialidad y **solo a quienes autorice** tendrán conocimiento de este
- 7.4. A no ser revictimizada con las acciones que se inicien y en todo momento se eviten acciones con daño
- 7.5. No será confrontada en ninguna circunstancia con el presunto agresor
- 7.6. Acceder a medidas de protección adecuadas e integrales al caso

## 8. Ruta de atención

Para la implementación de la ruta de casos reportados dentro del ámbito laboral es necesario remitirse al Reglamento Interno de Trabajo, ya que será el comité de convivencia el encargado de dar trámite a las denuncias reportadas. Esta ruta tendrá cinco etapas.

- 8.1. Recepción del caso. Idealmente la persona deberá exponer su caso a través de los canales designados por el comité de convivencia, sin embargo, si la víctima lo prefiere podrá hacerlo a través de su superior inmediato o el área de recursos humanos.

También están en obligación de reportar los casos cualquier persona de la empresa que tenga conocimiento de los hechos generadores de violencia. Se podrá hacer de manera verbal o escrita.

- 8.2. Análisis del caso. Una vez el caso es de conocimiento del comité de convivencia este procederá a analizar los hechos y las evidencias del caso de existir para tomar decisiones, ya sea iniciar procesos internos investigativos para sancionar disciplinariamente o remitir a entidades externas.

**Nota:** Si el caso no está relacionado con actividades laborales, la SEGURIDAD RAM LTDA igual activará la ruta de acompañamiento para brindar información a la víctima, además, de pondrá en disposición de colaborar en caso de que existan medidas de seguridad que le competan, aplicando recomendaciones de la Corte Constitucional como en la sentencia T414-24 que indica el trabajo remoto como medida de seguridad en algunos casos.

- 8.3. Remisión. Una vez se realiza el análisis del caso el comité de convivencia podrá remitir el caso a las diferentes entidades externas que considere. Estas pueden ser:

- Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Géneros.
- Comisarías de familia.



- Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género (CAIDSG).
- Policía Nacional.
- Las demás entidades que cuenten con convenio con la Universidad para la atención de casos de violencias de género.
- Violencia sexual: Fiscalía, los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual
- (CAIVAS), Policía Nacional.
- Centro de Atención Penal Integral de la Fiscalía General de la Nación. (CAPIV).
- Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e
- Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), Policía Nacional.

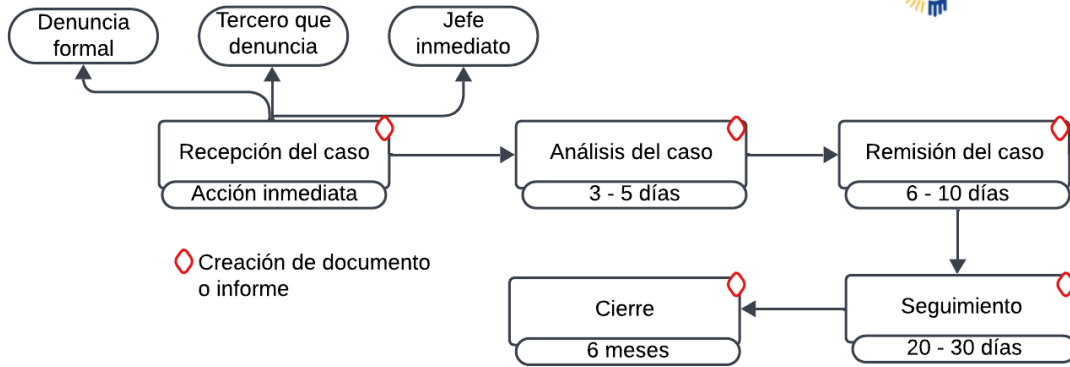
SEGURIDAD RAM LTDA buscará convenios con universidad y otras entidades para brindar acompañamiento psicosocial y jurídico a las víctimas que así lo requieran y soliciten.

- 8.4. Seguimiento. El caso se mantendrá abierto al menos 6 meses y durante este tiempo se verificará los resultados de procesos disciplinarios en caso de existir y las medidas tomadas por el comité de convivencia respecto a prevención y acciones de no repetición.

Se elaborará un informe que contenga i) la denuncia, ii) las evidencias, iii) el análisis del caso, iv) las remisiones y v) el seguimiento del caso. Todos estos documentos serán resguardados bajo reserva por el comité, los documentos como el proceso disciplinario los resguardará el área encargada.

- 8.5. Cierre. Pasados 6 meses desde las sanciones disciplinarias si las hay o desde las medidas tomadas por el comité de convivencia, o antes en caso de que se revuelva de otro modo se podrá dar por cerrado el caso, brindando los correspondientes informes.

- 8.6. Diagrama de la ruta.



## 9. Actividades de prevención

SEGURIDAD RAM LTDA realizará de manera periódica, dos veces por semestre, acciones educativas (talleres, comunicados, actividades, etc.) que le brinden a la comunidad herramientas para conocer este protocolo, saber sobre violencias basadas en género y por prejuicio, así como evitarlas y fomentar espacios seguros.

## 10. Vigencia

Este protocolo hará parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, todas las partes involucradas en la relación laboral empleadores y empleados deberán conocerlo, aplicarlo y fomentar su amplia difusión.

Cordialmente;

**CESAR ARMANDO RODRIGUEZ LEON**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
**SEGURIDAD RAM LTDA**