



## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN 2024**

## **TABLA DE CONTENIDO**

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. DEFINICIONES .....	3
4. ACTOS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN .....	4
5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS .....	6
6. QUIÉNES PUEDEN ACTIVAR EL PROTOCOLO .....	7
7. PLAN DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES INAPROPIADAS .....	7
8. RUTA NARANJA .....	9
9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EL AFECTADO .....	11
10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN .....	12
11. ACCIONES APLICABLES AL PRESUNTO AGRESOR .....	12
BIBLIOGRAFÍA .....	14

## 1. OBJETIVO

Prevenir, detectar y abordar cualquier forma de violencia y discriminación dentro de la Sociedad.

## 2. ALCANCE

Este protocolo ofrece una ruta para la atención de violencias y discriminación en el ámbito laboral de ACTORES S.C.G., por tanto, pueden activar la ruta de atención todos los trabajadores de la Sociedad, contratistas, proveedores y/o actores socios, no socios y personas en particular, que se encuentren en las instalaciones de Actores S.C.G., en el Centro Camaleón y en los lugares en donde la Sociedad realice actividades y/o eventos.

## 3. DEFINICIONES

**3.1. Violencia:** Se entiende como todo acto o conducta que implica el uso de fuerza física, lenguaje soez, intimidación, manipulación, humillación, discriminación, descalificación, o abuso de poder; destinados a perturbar, afectar, controlar, causar daño o someter a otra persona restringiéndole su capacidad para actuar libremente. La violencia puede ser:

- Física: agresiones producidas por el uso de la fuerza física con un objeto o con el cuerpo del *presunto agresor*.
- Psicológica: se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que amenazan su salud psicológica y su capacidad de autogestión y desarrollo.
- Sexual: actos o comportamientos tendientes a obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad.
- Laboral: acciones propias del empleador que obstaculicen el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo por parte del trabajador.
- Económica: se presenta cuando se dan situaciones de abuso económico, chantaje patrimonial, castigos monetarios injustificados, pérdida o sustracción de elementos, entre otros.

- 3.2. **Discriminación:** Toda acción u omisión de una persona o grupo de personas que busca excluir, rechazar o generar un trato desigual en relación con otras personas por su sexo-género, raza, religión, orientación sexual, entre otras.
- 3.3. **Actos de discriminación:** Se entienden como comportamientos o prácticas que de manera consciente o inconsciente excluyan o marginen a individuos o grupos, basándose en prejuicios sociales.
- 3.4. **Hostigamiento:** Se entiende como la promoción de conductas con intención de causar daño físico o psicológico a individuos que pertenezcan a un grupo de personas y/o comunidades en específico.
- 3.5. **Presunto agresor:** Se refiere a cualquier persona (trabajador de la Sociedad, contratista, proveedor, actor socio, no socio y/o persona en particular) que ejecute actos inapropiados considerados violencia y/o discriminación hacia terceras personas en las instalaciones de Actores S.C.G., en el Centro Camaleón y en los lugares en donde la Sociedad realice actividades y/o eventos.
- 3.6. **Afectado:** Se refiere a la persona que percibe o padece daño o lesión por una conducta violenta o discriminatoria realizada por el *presunto agresor*.
- 3.7. **Grupo interdisciplinario:** Conjunto de personas encargadas de analizar y abordar de manera objetiva los casos de violencia y/o discriminación presentados en la Sociedad. Este grupo estará compuesto por un miembro del Consejo Directivo, el director ejecutivo, un representante del área de Talento Humano, un representante del área Jurídica y un integrante del Comité de Convivencia Laboral (CCL).
- 3.8. **Ruta verde:** Plan de acción inmediato que los trabajadores de la Sociedad pueden implementar para abordar situaciones de violencia y/o discriminación.
- 3.9. **Ruta naranja:** Proceso desde la instauración hasta la resolución de una queja posterior a los hechos de violencia y/o discriminación.

#### 4. ACTOS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN

Son todas las acciones que generen incomodidad o malestar relacionado al ámbito personal o profesional de una persona. Las siguientes conductas son enunciativas, como ejemplos de violencia o discriminación y, por ende, las personas sujetas al presente protocolo no deben incurrir en ellas:

- 4.1. Ejercer en beneficio propio o de un tercero actos sexuales no consentidos a otra persona valiéndose de su superioridad, relaciones de autoridad, posición laboral, social, familiar, económica, entre otras.
- 4.2. Ridiculizar, hacer uso de palabras, comentarios y/o preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas y bromas de carácter sexual.
- 4.3. Realizar comentarios, burlas, humillaciones o bromas con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, homofóbicos, o que atenten en contra de la autoestima.
- 4.4. Generar situaciones de intimidación o humillación.
- 4.5. Realizar actos de chantaje para que otra persona acceda a ejecutar comportamientos sexuales.
- 4.6. Poner en riesgo o disminuir la integridad corporal de una persona.
- 4.7. Realizar contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario.
- 4.8. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- 4.9. Realizar silbidos, miradas morbosas, gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuados.
- 4.10. Generar preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales no consentidas.
- 4.11. Invitar o presionar para concretar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- 4.12. Difundir rumores o información privada de las personas sin su consentimiento.
- 4.13. Coaccionar para ejercer funciones no competentes al cargo y/o aplicar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- 4.14. Observar a las personas en lugares reservados como los baños.
- 4.15. Realizar actos basados en paradigmas sociales y culturales relacionados en torno al género, en contra de la voluntad de una persona.
- 4.16. Obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, soborno, manipulación, amenaza, o cualquier otro mecanismo que limite la voluntad personal.
- 4.17. Controlar los comportamientos, creencias y decisiones de otras personas.
- 4.18. Utilizar medios como correo electrónico, aplicaciones de mensajería, redes sociales, blogs, página web, entre otros, para hostigar, violentar, amenazar, insultar, irrespetar la privacidad y/o suplantar la identidad de otra persona.
- 4.19. Realizar de manera consciente o inconsciente acciones que anulen, dominen o impidan de manera injustificada el ejercicio de los derechos de las personas a razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación.

- 4.20. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- 4.21. Tratar de manera negativa a otra persona.
- 4.22. Menospreciar a las personas debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad, condición económica, religión, ideología política.
- 4.23. Construir políticas institucionales que favorezcan directa o indirectamente a algunos individuos y perjudiquen a otros.
- 4.24. Someter a una persona a un entorno laboral hostil por su orientación sexual o identidad de género, tales como comentarios ofensivos o despectivos.
- 4.25. Forzar a alguien a cometer cualquiera de los actos previamente mencionados contra terceros.

## 5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

- 5.1. **Derechos del *afectado*:** El *afectado* de todas las formas de violencia y/o discriminaciones mencionadas en el presente protocolo, tendrán los siguientes derechos:
  - 5.1.1. Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
  - 5.1.2. Recibir trato digno y humano en el marco de los derechos fundamentales.
  - 5.1.3. Ser tratado con reserva de identidad en todo momento bajo el principio de confidencialidad, si se acogen a éste.
  - 5.1.4. A que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la Sociedad.
  - 5.1.5. A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe; siendo escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos.
  - 5.1.6. A no ser revictimizado mediante juicios de valor sobre su queja.
  - 5.1.7. A recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la Sociedad, asistencia técnica legal y psicosocial.
  - 5.1.8. A no ser confrontado con el *presunto agresor* a menos que voluntariamente lo quiera hacer en cualquiera de los espacios de atención o los procedimientos disciplinarios.
  - 5.1.9. Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento de manera individual con el *presunto agresor* hasta que no se resuelva la queja.

**5.1.10.** Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable, de acuerdo a la gravedad de la situación se podrá vincular a una autoridad competente.

**5.1.11.** Todas las demás medidas necesarias para brindar una garantía a la protección y no repetición de los hechos.

**5.2. Derechos del *presunto agresor*:** A la persona o personas contra quienes se formula la queja, considerados como *presuntos agresores*, se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

**5.2.1.** Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas.

**5.2.2.** Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.

**5.2.3.** Guardar silencio.

**5.2.4.** Reconocer o negar la responsabilidad de los hechos que se presentaron en la queja.

**5.2.5.** Presentar pruebas que fundamenten su defensa.

**5.2.6.** A ejecutar el debido proceso de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

## **6. QUIÉNES PUEDEN ACTIVAR EL PROTOCOLO**

Todos los trabajadores de la Sociedad, contratistas, proveedores y/o actores socios, no socios y personas en particular, que hayan sufrido de cualquier acto de violencia y/o discriminación por parte de un tercero en las instalaciones de Actores S.C.G., en el Centro Camaleón y en los lugares en donde la Sociedad realice actividades y/o eventos.

Además, los casos también pueden ser reportados por:

- Un representante del afectado.
- Un testigo de la situación.

## **7. PLAN DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES INAPROPIADAS**

Si un trabajador de la Sociedad se convierte en *afectado* o identifica algún comportamiento definido como violencia y/o discriminación generada por otra persona que se encuentre en las instalaciones de Actores S.C.G., en el Centro Camaleón o en los lugares en donde la Sociedad realice actividades y/o eventos; podrá ejecutar el plan de acción denominado ***Ruta verde***.

## Pasos para ejecutar la *Ruta verde*:

1. **Informar:** Debido a que estas situaciones se pueden generar al momento de la atención al socio, apoyo en la organización de eventos, visitas domiciliarias, reuniones entre áreas y/o cotizaciones de servicios; se debe informar de inmediato la incomodidad generada enviando la palabra **verde más la ubicación actual**, a las personas encargadas del área de Talento Humano por el canal de comunicación que prefiera (Teams y/o WhatsApp). Para esto se recomienda:
  - Si la persona no genera la confianza suficiente o se identifica que tiene antecedentes, en especial sobre situaciones de violencia o discriminación, el trabajador deberá atender a la persona junto con otro compañero de trabajo. Si esta acción no se puede realizar, éste deberá notificar a un compañero de confianza que iniciará el encuentro con el *presunto agresor*, para que esté atento en caso de presentarse alguna situación inapropiada y/o incómoda.
  - Si una persona con antecedentes o procesos penales activos se acerca a la oficina, cualquier trabajador deberá informar de inmediato al área de Talento Humano y/o Jurídica quienes darán manejo a la situación. En caso de no lograr el contacto con las áreas mencionadas, cualquier trabajador podrá comunicarse con el cuadrante de la zona a los números: 301 7553379 – 300 2022752- 300 8055077 - 316 8103536 619 3227 (atención 24 horas).
  - Si en la atención al público el trabajador identifica comportamientos inadecuados por parte de la persona que está atendiendo, deberá enviar vía Teams y/o Whatsapp la palabra **verde más la ubicación actual** al área de Talento Humano para que realicen el acompañamiento en la atención o le den manejo a la situación.
  - Si un trabajador de la Sociedad es testigo de un comportamiento de violencia y/o discriminación deberá informar de **inmediato** al área de Talento Humano.
  - Si la situación de violencia o discriminación escala a tocamientos o abuso de fuerza, el trabajador deberá escribir la palabra **VERDE más la ubicación actual**, lo cual le permitirá al área de Talento Humano entender la gravedad del momento y acudir en compañía de otro trabajador para neutralizar la situación.
  - Si la reunión y/o cita no se ejecuta en las oficinas de Actores S.C.G. o en el Centro Camaleón, el trabajador deberá enviar la ubicación en tiempo real a las personas del área de Talento Humano.



- Siempre llevar consigo el teléfono celular (sea personal y/o corporativo si aplica).
  - Tener el celular con sonido.
  - En la medida de lo posible, contar con conexión a internet.
2. **Activación de la Ruta Verde:** Al momento que la palabra **verde** sea enviada a uno de los integrantes del área de Talento Humano, estos deberán ayudar de manera inmediata al *afectado* a salir de la situación vulnerable en la que se encuentra.
  3. **No aceptar ningún tipo de propuesta:** Mientras la ruta de acción **verde** comienza a ejecutarse, en la medida de lo posible el trabajador no responderá preguntas o reaccionará a comentarios que le realice el *presunto agresor*.
  4. **Crear escenarios que permitan salir de la situación:** El trabajador deberá crear un escenario ficticio sobre una reunión programada que involucre a otra persona del equipo administrativo (preferiblemente que se encuentre de manera presencial). Esto con la finalidad de darle a entender al *presunto agresor* que no hay disponibilidad de tiempo por tener que cumplir con otras responsabilidades.
  5. **Manejo de crisis:** Luego de que el *afectado* se encuentre seguro, el área de Talento Humano implementará medidas de contención emocional para dar manejo a la situación de crisis.

Este plan de acción es una recomendación, considerando que las personas en situaciones de violencia y/o discriminación tienen diferentes capacidades de respuesta.

En caso de que un contratista, proveedor, actor socio, no socio, o un trabajador que haya sufrido de violencia y/o discriminación, o identifique algún comportamiento inapropiado pero no lo informe de inmediato, podrá seguir la ruta naranja.

## 8. RUTA NARANJA

Cuando en la Sociedad se presente alguna situación de violencia y/o discriminación contra un trabajador, contratista, proveedor, actor socio, no socio y persona en particular que se encuentre en la Sociedad o en los lugares en donde la Sociedad realice actividades y/o eventos, se deberá aplicar la siguiente ruta de atención:

1. **Presentar la queja:** Todas las personas que se encuentren en la Sociedad (trabajadores, contratistas, proveedores, actores socios, no socios y personas en

particular) tienen derecho a interponer una queja propia o manifestar la sospecha de actos de violencia y/o discriminación que hayan identificado. Por esto, para recibir las quejas de manera satisfactoria, el procedimiento es:

- Manifestar la queja de manera presencial, telefónica o por escrito al correo [talentohumano@actores.org.co](mailto:talentohumano@actores.org.co).
- La queja debe contener:
  - Nombre de la persona que presenta la queja.
  - Datos de contacto para notificaciones (correo electrónico y/o número de contacto y dirección).
  - Fecha, hora y lugar de los hechos.
  - Nombre de la persona que realizó los presuntos actos de violencia o discriminación.
  - Explicación clara de los hechos en los que se basa la queja.
  - En la medida de lo posible, presentar pruebas de la situación.
  - Si se desea, propuestas para las medidas de protección que considere pertinente aplicar.

**Nota:** La presentación de quejas o la activación de la *ruta naranja* se manejará con absoluta reserva desde el momento de su presentación hasta la resolución del caso.

2. **Escucha activa y empatía:** El área de Talento Humano tendrá un acercamiento con la persona que radica la queja de manera empática y comprensiva, asegurándole que la solicitud será tratada con confidencialidad y seriedad.
3. **Admisión de la queja:** Se deberá realizar un análisis de riesgo teniendo en cuenta el grado de afectación, solicitando el consentimiento del *afectado* para así contar con más información y contexto de la situación. El *Grupo Interdisciplinario* de la Sociedad evaluará el caso de acuerdo con la información presentada.
4. **Proceso de investigación:** Se hará la investigación del caso con las pruebas aportadas y se recopilarán los testimonios de las personas involucradas en el caso.
5. **Establecer las medidas de protección:** De acuerdo con el análisis del caso y la situación presentada, se estudiará el nivel de riesgo y se establecerán medidas de protección sugeridas por el *Grupo Interdisciplinario* y/o las medidas recomendadas por el *afectado*.

6. **Implementación medidas de acción:** Con los resultados de la investigación, el *Grupo Interdisciplinario* notificará a las personas involucradas en el caso sobre las acciones de reparación y no repetición de la situación que serán aplicadas.
7. **Seguimiento de las medidas de acción:** El área de Talento Humano realizará una supervisión sobre el cumplimiento de las medidas aplicadas al caso y brindará acompañamiento al *afectado*.

**Nota:** El proceso no deberá exceder más de 30 días calendario.

## 9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EL AFECTADO

La Sociedad podrá aplicar una o varias medidas de protección a las personas afectadas por algún acto de violencia y/o discriminación dependiendo del caso, capacidades y recursos disponibles, dentro de las primeras 72 horas contadas a partir de la identificación y/o queja interpuesta al área de Talento Humano y/o *Grupo Interdisciplinario*, tales como:

- 9.1. Separar al *afectado* de lugares o situaciones de riesgo.
- 9.2. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento desde el área de Talento Humano.
- 9.3. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos del *afectado*.
- 9.4. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre del *afectado*.
- 9.5. Dar orientación del proceso a seguir con las autoridades competentes, cuando la situación así lo amerite.
- 9.6. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que el *afectado* y el *presunto agresor* de la conducta no trabajen en el mismo equipo, área o compartan el espacio físico de un lugar, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
- 9.7. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos del *afectado* y la no repetición de los hechos.
- 9.8. De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual del *afectado*.

**Nota:** Las opciones presentadas anteriormente también podrán generarse para la protección de los testigos, siempre que se vea una clara amenaza a su tranquilidad e integridad por su colaboración con la investigación que se adelante.

## 10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención buscan mitigar potenciales casos de violencias o discriminación por diversos motivos. Su propósito es reducir los riesgos asociados a estas conductas, promover la conciencia sobre mantener un ambiente laboral seguro y prometer la no repetición de las situaciones inapropiadas y/o de discriminación hacia las personas. Por eso se proponen las siguientes medidas de prevención:

- 10.1. El Comité de Convivencia Laboral elaborará infografías en las cuales se pueda comprender los enfoques diferenciales, principios y definiciones de los tipos de violencia y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad y discapacidad.
- 10.2. El área de Talento Humano generará espacios de sensibilización sobre los diferentes actos inadecuados considerados violencia y/o discriminación en el ámbito laboral.
- 10.3. El área de Talento Humano difundirá las rutas y procedimientos de atención con las que cuenta la Sociedad (*ruta verde y ruta naranja*).
- 10.4. El área Administrativa y Financiera brindará herramientas de formación al área de Talento Humano para atender las situaciones de crisis por ocasión de los actos inadecuados.
- 10.5. El área de Talento Humano publicará por medio de la intranet, el presente protocolo para que los trabajadores de la Sociedad puedan acudir y ejecutar las rutas de atención sugeridas.
- 10.6. El área de Talento Humano compartirá una infografía para activar la *ruta verde* y la *ruta naranja*, con el fin de generar mayor recordación con los trabajadores.

## 11. ACCIONES APLICABLES AL PRESUNTO AGRESOR

Estas acciones deberán ser establecidas por el *Grupo Interdisciplinario* o, dependiendo de la gravedad de la situación, por el Consejo Directivo:

- Si un trabajador es considerado *presunto agresor*, se deberá analizar la situación de cara al reglamento interno de trabajo.

- Si un socio es considerado *presunto agresor*, el *Grupo Interdisciplinario* entregará las conclusiones del caso y el Consejo Directivo decidirá las acciones a tomar.

**Nota:** Si la situación presentada es considerada un delito se deberá escalar la situación ante las autoridades competentes, donde el *afectado* tendrá pleno apoyo por parte de la Sociedad.

Bogotá, 17 de junio de 2024.

## BIBLIOGRAFÍA

- Código de Procedimiento Penal [CPP]. (24 de Julio de 2000). Ley 599 de 2000. Colombia.
- Conferencia internacional del trabajo. (10 de Junio de 2019). Convenio 190.
- Corte Constitucional [CC]. (julio 4, 2023). Sentencia T-237/23. (Colombia): Gaceta de la Corte Constitucional [G.C.C.].
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2023). *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-277949\\_protocolo\\_genero\\_20230829.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/715/articles-277949_protocolo_genero_20230829.pdf)
- Ley 1257 de 2008. (4 de diciembre de 2008). Diario Oficial No. 47193: (Colombia).
- Ley 1752 de 2015. (3 de junio de 2015). Diario Oficial No. 49531: (Colombia).
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2020). *8 puntos clave para hablar de equidad de género. Trazador presupuestal Equidad Mujer*. Bogotá: Con el apoyo de Suecia y ONU Mujeres.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2023). *Protocolo para la prevención, atención y protección de las violencias basadas en género y/o discriminación prohibida por la ley, en el ámbito laboral y contractual en el Departamento Nacional de Planeación (DNP)*. Bogotá.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (14 de Julio de 2022). *TIC*. Obtenido de Violencia digital de género, historias reales y lecciones contundentes: <https://mintic.gov.co/chicassteam/801/w3-article-238993.html>
- Ley 1761 de 2015. (6 de julio de 2015). Diario Oficial No. 49565: (Colombia).
- Corte Constitucional [CC]. (enero 24, 2017). *Sentencia T - 030/17*. (Colombia): Gaceta de la Corte Constitucional [G.C.C.].
- Misión de Observación Electoral - MOE. (Agosto 2021). *Protocolo para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres en política en Colombia*.
- Universidad Externado de Colombia. (s.f.). *Universidad Externado de Colombia*. Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/protocolo-de-atencion-a-casos-de-violencias-en-razon-del-genero-y-sus-formas-interseccionales-faq/>