



**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.
- 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 comparten 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
- 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-azon-del-genero-y-sus-formas-interseccionales-faq/>