



Protocolo de identificación y acompañamiento
a violencia Basada en Género, Acoso Laboral, Acoso
Sexual y Violencia intrafamiliar

Objetivo

Facilitar el acceso a los canales de atención, mediante la entrega de información oportuna y veraz que permita a las víctimas encontrar medidas efectivas de denuncia, apoyo y acompañamiento; esto, con el ánimo de favorecer la vida, la autonomía y la integridad de todas las personas.

Alcance

Este protocolo es de carácter corporativo y por lo tanto se aplica a todos los negocios y marcas del Grupo Éxito.

El Comité de Diversidad e Inclusión, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Socios(as) de Negocio, Jefes(as) de Recursos Humanos, Auxiliares de Recursos Humanos, Agentes de la Línea de Transparencia y miembros activos del Comité de Convivencia Laboral son los equipos capacitados para entregar la información correspondiente a las rutas de atención y acompañamiento por entidades gubernamentales y a través del Fondo de Empleados Presente.

El área de Diversidad e Inclusión se compromete a formar a las personas aquí designadas como canales de información y a entregar el material necesario para facilitar este ejercicio, así como trabajar en compañía de Comunicaciones Internas para informar, sensibilizar y divulgar de forma permanente las rutas y canales de atención y promover acciones afirmativas para minimizar estas conductas.

Los equipos aquí mencionados se comprometen a administrar la información sobre las personas que les contacten de forma confidencial y a remitirlas a las rutas de atención con total eficacia.

Generalidades

En Grupo Éxito reconocemos la importancia del desarrollo de la vida en ambientes armónicos y de respeto que propendan por la salud mental, física, emocional y social de todas las personas. Estamos comprometidos con ser garantes de espacios de confianza donde podamos ser guía en los mecanismos de seguridad, protección y acompañamiento establecidos para personas víctimas de Violencia Basada en Género, Acoso Laboral, Acoso Sexual y violencia intrafamiliar.

Lineamientos

1. Derechos humanos de las mujeres – marco legal y normativo:

Las mujeres, como sujetas de derecho, son titulares de los derechos humanos y los derechos fundamentales consagrados en múltiples instrumentos legales, tanto a nivel internacional como nacional y local.

Tanto en el Sistema Universal de Derechos Humanos, como en el Sistema Inter-Americano de Derechos Humanos y en el ordenamiento jurídico colombiano, se han consolidado diferentes disposiciones normativas sobre los derechos humanos de las mujeres, su protección y garantía.

Tratados internacionales ratificados por Colombia:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976).
- Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña - CDN (1990).

Declaraciones universales:

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Revisada en 2015): Constituye un programa en favor del

empoderamiento de la mujer en 189 Estados, a través de una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales, incluyendo la violencia contra las mujeres.

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).

Tratados regionales ratificados por Colombia:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belem do Pará (1994).

Declaraciones Regionales:

- Declaración sobre el Femicidio (2008)

Declaraciones Nacionales:

- Constitución política: Artículo 43 La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
- Sentencia T-012 del 2016. Se sientan las bases jurisprudenciales para proteger a las mujeres de la violencia económica.
- Sentencia T-735 del 2017. Determina que el Estado se convierte en un segundo agresor cuando sus funcionarios no toman medidas de protección contra violencia de género en plazos razonables.
- Sentencia T-126 del 2018. Enfatiza que las autoridades judiciales deben reevaluar el uso del lenguaje en procesos de violencia contra la mujer. Por otro lado, recuerda algunas garantías al momento de presentarse esta conducta.
- Sentencia T-338 del 2018. Protección a mujeres víctimas de violencia y la perspectiva de género en la administración de justicia.

Código Penal Colombiano del 24 de Julio de 2000:

- Ley 1257 de 2008 Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1761 del 06 de julio de 2015 Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely)
- Ley 1719 de 2014 Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
- Ley 1639 del 02 de julio de 2013 Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido.
- Ley 1959 de 2019 Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
- La Ley 1010 del 2006 establece claramente qué es considerado acoso laboral en Colombia y cuáles son sus modalidades.
- Sentencia SP-2190 (41457) de Marzo de 2015 de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. Aplica por primera vez el agravante del homicidio contra una mujer “por el hecho de ser mujer”, introducido por la Ley 1257 de 2008.

2. Tipos de Violencia/ Acoso:

Violencia física: entendida como cualquier acto de agresión que, mediante el uso de la fuerza o cualquier otro mecanismo, ocasione daños físicos internos y/o externos y ponga en riesgo o disminuya la integridad corporal de la víctima.

Violencia psicológica: hace referencia a cualquier acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otra persona, que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal, y

produzca en la víctima sentimientos de desvaloración y baja autoestima.

 **Violencia económica:** se considera como cualquier acto que desconozca o restrinja el derecho a los ingresos, a la propiedad y el uso y disfrute de bienes y servicios que tiene una persona.

 **Violencia sexual:** entendida como cualquier acto que atente contra la libertad, la integridad y la formación sexuales, imponiendo sobre una niña, adolescente o mujer, actos de naturaleza sexual en contra de su voluntad, sin consentimiento o en detrimento del desarrollo de su sexualidad.

 **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado (a) o trabajador (a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

 **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado (a) o trabajador (a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

 **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

 **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador (a) o empleado (a). Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

 **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador (a).

 **Acoso Sexual:** Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. (Si su queja tiene que ver con Acoso Sexual, marque con una X que tipo de Acoso Sexual es.

- **Tipos de Acoso Sexual:**

- Contacto físico, abrazos y besos no consentidos o no aceptados
- Observación, miradas picaras o lascivas no consentidas o no aceptadas
- Comentarios, chistes o bromas con connotación sexual no consentidas o no aceptadas
- Fotos, afiches, anuncios u objetos con contenido sexual explícito no consentidos o no aceptados
- Preguntas íntimas sobre la vida privada o sobre la apariencia física no consentidas o no aceptadas
- Correos electrónicos, mensajes de texto vía celular, contacto por redes sociales o por chats virtuales con contenido sexual explícito no consentidos o no aceptados
- Contacto físico consentido pero que se "pasa del límite".
- Solicitudes o presión para tener sexo o actos sexuales no consentidos o no aceptados
- Intento u ocurrencia de acto sexual (acceso carnal) no consentidos o no aceptados
- Otro tipo de conducta no consentida de naturaleza sexual.

3. Alertas de identificación:

 Incapacidades persistentes

 Cambios en la salud física del colaborador(a), tales como dolores crónicos permanentes, problemas digestivos, problemas cardíacos, migrañas.

- Lesiones físicas visibles.
- Cambios en la salud mental: depresión, ansiedad, trastornos del sueño, adicciones repentinas, afectaciones en la percepción de la imagen corporal, cambios de conducta, trastornos alimentarios
- Cambios en el comportamiento o en el estado de ánimo repentinos, aislamiento social.
- Impactos en la salud sexual: desgarros o hemorragias vaginales, infecciones de transmisión sexual, abortos o embarazos no deseados
- Ausencias recurrentes en el trabajo.
- Renuncias injustificadas.

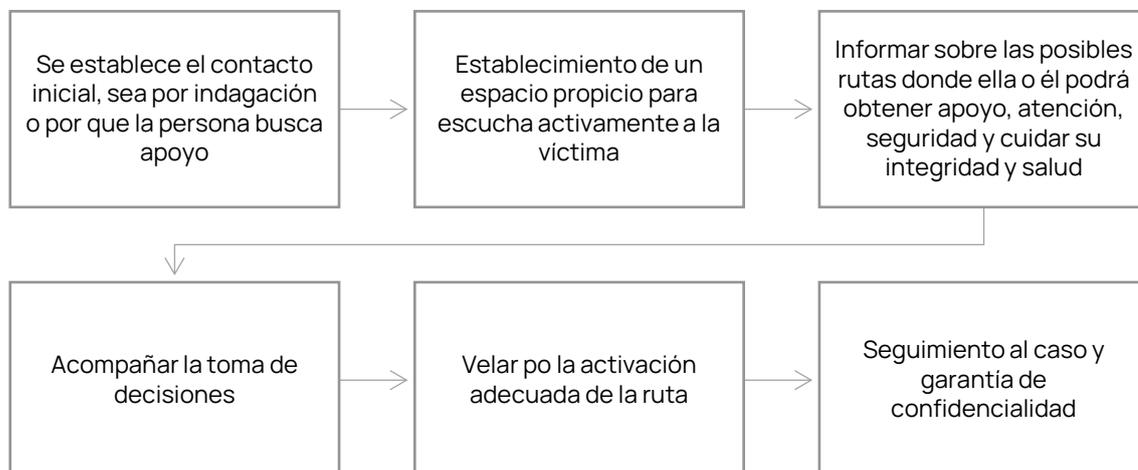
4. Rutas de atención:

Ruta y Territorio	Colombia	Bogotá	Medellin
Ruta Salud	Las mujeres víctimas de violencia basada en género pueden acudir al servicio de urgencias de cualquier institución prestadora de salud, donde se deben activar los protocolos y atenciones necesarias, sin cobro alguno.		
Ruta Justicia	Línea Nacional de la Fiscalía General de la Nación (FGN): 122 o 018000919 748	-Unidades de Reacción Inmediata FGN Bogotá. Directorio: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/2012/01/Centros-de-Atenci%C3%B3n-Ciudadana.pdf -Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS) Bogotá. Carrera 33 No. 18 - 33. Teléfono: 601 375 4272 -Centro de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar (CAVIF) Bogotá. Carrera 33 No. 18	-Unidades de Reacción Inmediata FGN Medellín. Directorio: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/2012/01/Centros-de-Atenci%C3%B3n-Ciudadana.pdf -CAIVAS Medellín. Carrera 44 A No. 31 - 156. Teléfono: 4 3852600

Protocolo de identificación y acompañamiento a VBG

		- 33. Teléfono: 601 570 2000	
Ruta Protección	NA	-Comisarias de Familia del Distrito de Bogotá. Directorio: https://bogota.gov.co/sites/default/files/tys/2017/11/Directorio-comisarias-de-familia.pdf -Inspecciones de Policía de Bogotá. Directorio: https://www.gobiernobogota.gov.co/contenidos/localizacion-inspecciones-policia	-Comisarias de Familia de Medellín. Directorio: https://www.medellin.gov.co/rj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/Seguridad/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2018/Listado%20de%20Comisar%C3%ADas%20de%20Familia%20de%20Medell%C3%ADn.pdf -Inspecciones de Policía Medellín. Directorio: https://www.medellin.gov.co/rj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://15f83f5c2a74c777cb0c15f25e86ec7f
Mecanismos de Orientación y Acompañamiento	Línea 155	Línea Púrpura Bogotá y 3007551846 y 018000112137.	-Línea 123 Mujer Metropolitana - Antioquia. -Línea 123 Agencia Mujer - Medellín.
Para casos de Acoso Sexual y Laboral	Comité de Convivencia Laboral		
Acompañamiento Psicológico	Líneas de atención Presente		

5. Protocolo de atención



6. Seguimiento:

Dependiendo del caso o evento recibido se llevará el seguimiento de los casos de la siguiente manera:

 Acoso Laboral y Sexual. Comité de Convivencia Laboral

 Violencia Basada en Género y Violencia Intrafamiliar: Equipo de Recursos Humanos