

Protocolo para la prevención, activación de rutas de atención y medidas de protección de las formas de violencia en el ámbito laboral, basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación contra la mujer.

OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objeto brindar información a nuestras empresas afiliadas con respecto al abordaje de los casos de acoso sexual y toda forma de discriminación y violencia en el ámbito laboral, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual.

ARL Aurora busca socializar los lineamientos y la activación de la ruta de atención en los casos de acoso sexual en el trabajo, así como sensibilizar con respecto a las violencias contra las mujeres, basadas en género y las diferentes formas de discriminación, con el fin de fomentar una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos que se desempeñen en el ámbito laboral

ALCANCE

El presente protocolo aplica a los colaboradores y empresas afiliadas a ARL Aurora Seguros de Vida en el ejercicio de sus funciones y labores que se realicen en las sedes de trabajo, también aplica para los pasantes, ciudadanos que reciben atención directa, proveedores, personas que trabajan para la entidad a partir de la tercerización y los trabajadores en misión

PRINCIPIOS

Para ARL Aurora Seguros de vida es importante que las empresas afiliadas y sus colaboradores comprendan la importancia de proteger la salud psicológica y física previniendo todas las formas de violencia bajo los siguientes principios:

- Información y accesibilidad de las rutas de atención.
- Confidencialidad de la información y actuaciones presentadas en virtud de presente protocolo.
- Buena fe
- Imparcialidad e idoneidad
- Dignidad de las personas involucradas
- Debido proceso la constitución y la ley
- Debida diligencia desde la apertura hasta el cierre de la ruta de atención
- No discriminación
- No revictimización

ANTECEDENTE NORMATIVO

Resolución 2110 de 2023 Por el cual se adopta en el Ministerio de trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual".

Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

Resolución 2764 de 2022 por la cual se adopta la aplicación de protocolos específicos entre los que se encuentra el protocolo de prevención y actuación del acoso laboral.

El Decreto 1710 de 2020 tiene por objeto adoptar el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.

Decreto 1072 de 2016 Capítulo 7 Que define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Ley 1719 de 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000 906 de 2004 y 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, y se dictan otras disposiciones.

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas que reproducen el acoso sexual en el ámbito laboral.

Resolución 2646 de 2008 Cap. 3 Art 14 Numeral 1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte del empleador y los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

La Ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.



DEFINICIONES

VIOLENCIA CONTRA MUJERES

La violencia contra las mujeres se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.

VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo"

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

VIOLENCIA EMOCIONAL

Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

VIOLENCIA FÍSICA

Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales.

Así mismo, el artículo 184.1 del Código Penal dice sobre el acoso sexual en el trabajo que es el comportamiento que provoca en la víctima «una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante». Agravándose cuando quien comete el acoso sexual laboral es alguien en una posición jerárquica superior respecto a la víctima, a la que chantajea o amenaza sirviéndose de esa posición de poder.

Recuerda que el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1622 de 2013).



DERECHOS DE LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

- A expresar libremente los hechos sucedidos.
- A la confidencialidad y reserva de la información.
- A no ser revictimizado.
- A ser tratado/a con respeto y celeridad.
- A que no se tomen represalias en su contra.
- A recibir información clara y precisa sobre sus derechos.
- A recibir atención física, psicológica y jurídica.
- A recibir acompañamiento de la entidad.
- A conocer las rutas de atención en caso de violencias.
- A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión de la denuncia.

COMPORTAMIENTOS QUE LAS PERSONAS SUJETAS DE ESTE PROTOCOLO DEBEN ABSTENERSE DE EJECUTAR

- A** Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- B** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- C** Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- D** Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- E** Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- F** Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- G** Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- H** Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- I** Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas
- J** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- K** Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- L** Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- M** La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- N** Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

La importancia de la prevención y promoción de las violencias en el ámbito laboral, constituyen la principal necesidad de las empresas y los colaboradores afiliados a ARL Aurora Seguros de Vida, por ello se socializa el presente protocolo que incentiva a minimizar los riesgos que generan las violencias y sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro, denunciar en los casos en que se presenten violencias y garantizar la reparación y no repetición de los hechos.

La responsabilidad principal de mantener un ambiente laboral óptimo para todos los empleados es de la empresa, que tiene una serie de obligaciones para prevenir y proceder ante estos casos, por tanto, se sugiere el siguiente actuar:

- Brindar definiciones claras con respecto al acoso laboral y sexual a todas las personas que laboren o presenten servicios para la entidad.
- Establecer en términos muy claros que el acoso sexual no será tolerado y las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia.
- Establecer mediante el reglamento interno de trabajo las sanciones que recibirán los infractores del presente protocolo.
- Establecer un procedimiento claro para la presentación de quejas de acoso sexual.
- Capacitar a las áreas inherentes con el recibo de las quejas de presunto acoso con el fin de que generen un trato adecuado en el caso en que se presente la situación.
- Establecer que no habrá tolerancia para las represalias contra cualquier persona que presente una queja de acoso sexual. Tenga en cuenta tener una política de acoso sexual no es suficiente - tiene que ser implementada a través de la comunicación, la educación y la aplicación.

Es necesario promover la anterior información por medio de campañas pedagógicas y de comunicación, capacitaciones, publicaciones en la página de la entidad, publicaciones escritas en lugares visibles y/o sensibilizaciones de manera periódica que permitan promover el adecuado comportamiento en la empresa.



www.segurosaurora.com



MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Con el fin de generar el respectivo conducto regular la empresa designara a quien corresponda (Talento Humano, Comité de convivencia laboral, etc) el siguiente procedimiento en los casos en que se presenten presuntos casos de abuso laboral y sexual laboral:

- A** Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.
- B** Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento
- C** Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.
- D** Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- E** Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- F** Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.
- G** Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- H** Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

Estas medidas de protección se deben adoptar las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia con el fin de proteger los derechos de las víctimas.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, COMITÉ DE ACOSO SEXUAL LABORAL, RECURSOS HUMANOS Y/O ENCARGADO DE LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

- 1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso sexual laboral, así como las pruebas que las soportan.
- 2 Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule la denuncia, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso sexual laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- 3 Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la denuncia.
- 4 Realizar la debida investigación de los hechos denunciados así como de todas las pruebas relacionadas
- 5 Acompañar al denunciante tanto en la parte legal, como psicológica y brindarle apoyo durante el proceso de investigación y redireccionamiento a las instituciones de mayor nivel (en caso que sea necesario)
- 6 Elaborar informes de cada denuncia recibida, junto con su proceder y finalización, así como llevar la estadística necesaria para realizar el análisis de los casos que se puedan presentar.

PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El procedimiento de recepción de denuncias de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, cuenta con un mecanismo para la radicación de quejas, el procedimiento debe garantizar la debida reserva y privacidad del caso de acoso.

Los siguientes son los pasos a seguir para la creación de dicho mecanismo:

- ▶ La violencia contra las mujeres se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.
- ▶ Así mismo se deberán crear canales de atención adicionales como videoconferencias, correos electrónicos previamente informados dentro de las políticas de la empresa, llamada a la línea de atención elegida por la empresa, recepción de quejas del Comité de convivencia donde se procederá a diligenciar el formato adecuado para su análisis posterior, agotados estos recursos también se pueden comunicar con la línea que la ARL Aurora Seguros de Vida, 601 3288800 ha designado para la recepción de este tipo de denuncias de acoso sexual laboral.
- ▶ Una vez recibida la queja correspondiente, la empresa tiene la obligación de surtir el proceso investigativo y probatorio, con las pruebas entregadas por el denunciante y las demás pruebas que dentro de este proceso se puedan obtener, como testimonios de terceros, elementos materiales, elementos digitales como videos de vigilancia, de celulares y demás aparatos eléctricos que nos sirvan como prueba del suceso o sucesos, además de fotografías, documentos escritos como emails, mensajes de chats y registros físicos, así como todo el material que sea referente al caso de acoso sexual en estudio.
- ▶ La empresa debe tomar todas las acciones necesarias para brindar el soporte y acompañamiento a la víctima de acoso sexual, tales como asesoramiento legal y acompañamiento psicológico.
- ▶ En caso de que la persona designada para la recepción de las denuncias y dependiendo de la gravedad del o los sucesos presentados, deberá junto con la demandante compulsar copias a las entidades respectivas como al Ministerio de Trabajo, Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación en el caso de las empresas del estado.
- ▶ Al finalizar el proceso de la recepción de la denuncia, el comité de convivencia debe tener un archivo físico con las denuncias, como sus respectivas pruebas y deberá llevar un registro estadístico de los casos presentados, contando con la debida privacidad y el acceso restringido a dichos documentos.

Lo anterior se utilizará para los debidos seguimientos y planes de choque o mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa incluyéndolos en el programa de vigilancia epidemiológico psicosocial.



www.segurosaurora.com

La empresa deberá definir y socializar la ruta a seguir, para la radicación de las denuncias de actos de acoso sexual, como se presenta a continuación:

▶ RUTA DE DENUNCIAS INTERNAS

Se sugiere la siguiente estructura de ruta para el manejo interno

Email de contacto

servicioalcliente_arl@segurosaurora.com

Línea de contacto

601 328 88 00 Opción 5

Presencial

Comité de convivencia, diligenciamiento del formulario

▶ RUTA DE DENUNCIAS EXTERNAS

URI: Unidades de Reacción Inmediata

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/centro-de-contacto>

CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/tag/capiv/>

Procuraduría General de la Nación

01 8000 940 808 y quejas@procuraduria.gov.co

Policía Nacional

<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/Login.aspx?ReturnUrl=%2fadenunciar%2fdefault.aspx>

Defensoría del Pueblo

<https://www.defensoria.gov.co/direcci%C3%B3n-nacional-de-atenci%C3%B3n-y-tr%C3%A1mite-de-quejas>

Teléfono

(601) 314 4000 Ext. 2550

▶ RUTA DE DENUNCIAS DIRIGIDAS A ARL AURORA SEGUROS DE VIDA

Línea de atención 24/7

601 328 88 00 Opción 5

Email de notificaciones de acoso sexual

servicioalcliente_arl@segurosaurora.com

VIRTUAL:

Escribe a nuestro correo servicioalcliente_arl@segurosaurora.com solicitando una audiencia para la radicación de la denuncia de acoso sexual, te será enviado un link donde te pondrás en contacto con nosotros mediante una llamada a nuestra línea de atención y se realizarán todos los procesos para la radicación y acompañamiento por parte los psicólogos profesionales de nuestra ARL.

LA SIGUIENTE GRAFICA ES UN RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO

