SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO SAE

VERSIÓN NO. 02 - 9 DE ABRIL DE 2024.



“Por una SAE libre de violencias”

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN 5

1. ASPECTOS GENERALES 6

1.1 Objetivo 6

1.2 Ámbito De Aplicación 6

1.3 Alcance 6

1.4 Temporalidad 6

1.5 Definiciones 7

1.6 Normatividad Vigente 11

2. PRINCIPIOS Y ENFOQUES 15

2.1 Principios Rectores 15

2.2 Enfoques 18

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN 20

3.1. Medidas de prevención 20

3.2. Medidas de protección 20

3.3. Medidas de reparación y no repetición 21

4. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS, LINEAMIENTOS E INSTANCIAS PARA LA ATENCIÓN 22

4.1.1 Derechos comunes a las partes. 22

4.1.2 Derechos de las víctimas 23

4.1.3 Derechos del sujeto activo 24

4.2 Lineamientos para la atención: 24

4.3Instancias del protocolo 25

4.3.1 Mesa de Mujer y Género de la SAE 25

4.3.2 Funciones de la Mesa de Mujer y Género de la SAE 26

4.3.3 Sesiones 27
4.3.4 Comité Asesor 27
4.3.5 Comités Regionales de Mujer y Género SAE 28
4.3.6 Criterios De Conformación 29
4.3.7 Impedimentos para pertenecer a los Comités 29
4.4 Ruta de Atención 30
4.4.1 Etapa 1: Conocimiento del caso y atención de emergencia 30
4.4.2 Etapa 2: Orientación y atención en salud física y emocional 31
4.4.3 Etapa 3: Procedimiento alternativo pedagógico 32
4.4.4 Etapa 4: Proceso disciplinario 33
4.4.5 Etapa 5: Seguimiento 35
4.5 Comités Regionales 35
5. CONSIDERACIONES ESPECIALES 36
5.1 Deberes de los superiores 36
5.1.1 Continuidad de la ruta de prevención. 37
5.1.2 Rutas de atención externas 37
5.1.3 Deber de denunciar de los servidores públicos 37
6. ANEXOS 38
7. REFERENCIAS 40

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. MARCO NORMATIVO 11

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

PRESENTACIÓN

La Sociedad de Activos Especiales S.A.S [en adelante SAE] es una sociedad de economía mixta vinculada al Ministerio de Hacienda, autorizada por la ley, de naturaleza única, sometida al régimen del derecho privado, que tiene por objeto administrar bienes especiales que se encuentren en proceso de extinción o que se les haya decretado extinción de dominio. La SAE administra, gestiona y democratiza activos provenientes de actividades ilícitas, buscando la creación de valor público, social y ambiental para el tránsito de las economías rentistas y economías ilícitas a un sistema económico productivo, distributivo y participativo que sea sostenible, integral y aporte a la paz en todo el territorio colombiano.

Para la SAE este tipo de administración, gestión y democratización de los activos deviene de la comprensión y prevalencia de las circunstancias económicas, sociales y culturales que de manera histórica han asentado modelos de exclusión y empobrecimiento en el pueblo colombiano; por tal razón, la Entidad dedica importantes esfuerzos para la reparación y la paz en los territorios, reconociendo que la tenencia de la tierra, el acceso a los derechos fundamentales, la distribución de la riqueza, las brechas salariales, la participación ciudadana y política, las relaciones de poder y los roles socialmente asignados a hombres y mujeres se han construido de tal forma que han profundizado la desigualdad en perjuicio de las mujeres y las niñas.

Considerando, además, que el ejercicio de las expresiones de poder en perjuicio de las mujeres se ha expresado de manera violenta y que aquellas expresiones han sido culturalmente normalizadas e invisibilizadas, la Sociedad de Activos Especiales, presenta el Protocolo para la Atención Integral de Violencias Basadas en Género al interior de la de Entidad, como un instrumento no único, para identificar , visibilizar y atender las diferentes formas en las que se expresan las violencias contra las mujeres en los espacios laborales, a sancionarlas, para que aquellas no se alojen en la impunidad, y a prevenirlas como parte del compromiso institucional, individual y colectivo que como sociedad debemos alentar.

Las directrices y orientaciones acá contendidas fueron el trabajo arduo de las mujeres que integran la Entidad, sin distinción de cargo, funciones, edad, sexo, género o cualquiera sea su orientación religiosa o política. Igualmente, el proceso de construcción del presente protocolo fue desarrollado en varias sesiones presenciales y virtuales que contaron con el acompañamiento jurídico y psicosocial pertinente, fue un proceso regocijado de sororidad, ternura y amor.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Objetivo

Establecer la ruta para prevenir, atender y sancionar las violencias basadas en género que ocurran al interior de la Sociedad de Activos Especiales -SAE- en el marco del desarrollo propio de las actividades o funciones relacionadas con la Entidad.

1.2 Ámbito De Aplicación

El presente Protocolo para la Atención Integral de Violencias Basadas en Género de la SAE está dirigido a todos las y los integrantes de la junta directiva, presidente, vicepresidentes, jefes de oficina, directores, gerentes, contratistas, accionistas, socios, trabajadores, representantes legales, apoderados, contratistas, depositarios provisionales, destinatarios provisionales, depositarios y gerentes populares, avaluadores, arrendatarios, personal de sociedades y establecimientos de comercio que tengan sentencia en firme por proceso de extinción de dominio o sobre las que se hayan decretado medidas cautelares en proceso de extinción de dominio, y a todas las personas involucradas en los procesos de administración del Fondo para la Rehabilitación, Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado- FRISCO- .

1.3 Alcance

El presente protocolo no sustituye las instancias del nivel nacional o territorial que por mandato normativo son las competentes para el conocimiento y trámite de las denuncias relacionadas con violencia intrafamiliar o basadas en género. No obstante, es deber de la SAE poner en conocimiento de aquellas autoridades cualquier hecho que pueda constituirse como delito o falta disciplinaria.

1.4 Temporalidad

Las quejas por los hechos de violencia a los que se refiere este protocolo podrán presentarse en cualquier momento con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la comisión de los hechos. Sin embargo, para efectos de la sanción disciplinaria se acogerán los términos legales a los que haya lugar, de acuerdo con el Código Disciplinario Único, el Reglamento Interno de Trabajo o cualesquiera norma aplicable.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

1.5 Definiciones

Sexo: Entendido como lo determinado biológicamente, que resulta de la combinación de por lo menos cinco áreas fisiológicas: genes, gónadas, hormonas, órganos reproductivos internos y genitales. Es así como el sexo es una categoría que distingue la especie humana en grupos sexuales con base en sus diferencias corporales y genitales (Universidad Nacional , 2017, pág. 44).

Género: Hace referencia a las grandes áreas de la conducta humana, identidades, roles culturales, sentimientos, pensamientos y fantasías que se relacionan con los sexos pero que no tienen una base biológica, adicionalmente toma forma y se da a partir de las relaciones sociales concretas e históricamente cambiantes, por esta razón se dice que el género no es un asunto natural ni unitario si no una construcción social que puede ser cambiante y subjetiva (Facios & Fries, 1999).

Distinción entre género y sexo: Sexo es entendido como lo determinado biológicamente mientras que el género es la construcción social y cultural que bien puede identificar a hombres y mujeres (Murillo, 2019, pág. 81).

Identidad de género: Se define como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales", con base en las definiciones adoptadas por Naciones Unidas, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos e incluso los principios de Yogyakarta. (Corte Constitucional de Colombia,Sentencia T-143, 2018)

Las relaciones sociales de género: Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto. Dado que estos conflictos están determinados socialmente, pueden adoptar formas muy distintas en diversas circunstancias; a menudo adoptan la forma de dominación masculina y subordinación femenina. (Murgibe Consultoría Igualdad de Oportunidades, 2014)

Igualdad de Oportunidades: Alude a la capacidad legal, social y política de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos de todo tipo, en condiciones igualitarias. Es usado para referirse a que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades ("de salida") para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de los bienes y servicios. (Murgibe Consultoría Igualdad de Oportunidades, 2014)

Transversalidad de género: Es una estrategia para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social, busca la mejora,

el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (Organización Mundial de la Salud).

Violencia basada en género: Se refiere a cualquier acto que cause daño o sufrimiento a una persona debido a su género. Este fenómeno abarca diversas formas de violencia, desde el daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea en la vida pública o privada. Adicionalmente, Simone de Beauvoir argumenta en su obra "El Segundo Sexo" (1949) que la opresión de las mujeres es históricamente construida y mantenida, y la violencia de género es una expresión extrema de esta desigualdad estructural. Es por esto por lo que esta forma de violencia responde a las desigualdades sociales derivadas del género, la clase social y la radicalización, y funciona como un instrumento para mantener el poder sobre las personas (Congreso de la República de Colombia, 2015) .

Violencia física: Se entiende como aquella que atenta contra la integridad física de las personas a partir de actos “como los empujones, mordiscos, patadas, gritos, puñetazos, golpes, estrangulamientos, agresiones con objetos, con líquidos o encierros, hasta la que puede eliminar al otro y acabar con el derecho a la vida” (Corte Constitucional de Colombia,Sentencia T-967, 2014).

Violencia psicológica: La violencia psicológica se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que le generan baja de autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal, se materializa a partir de conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo. Aparece sola o siempre que hay otro tipo de violencia. Implica una manipulación en la que incluso la indiferencia, el silencio o trato diferenciado que provocan en la victima sentimientos de culpa e indefensión, incrementando el control y la dominación de la persona agresora sobre la persona victimizada. (Corte Constitucional de Colombia,Sentencia T-967, 2014)

Violencia sexual: Es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a prácticas sexuales no deseadas o cuando se le impide ejercer libremente su sexualidad. Esta forma de violencia puede emplear tácticas como la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y/o el uso de la fuerza. Además, puede manifestarse a través de medios digitales, redes sociales o mediante presiones físicas o psicológicas con el propósito de imponer una relación sexual, entre otras conductas que vulneran la voluntad de la persona. La violencia sexual abarca diversas manifestaciones, tales como conducta sexual abusiva, inducción o coacción hacia la explotación sexual, acoso sexual, abuso

sexual, acceso carnal no consentido, así como la producción y distribución de pornografía no consentida, incluyendo la pornografía infantil y adolescente.

- La violencia sexual incluye, pero no se limita a los siguientes tipos:

Conducta sexual inapropiada: Todas aquellas conductas, ya sean sutiles o explícitas, de índole sexual, que generan incomodidad en una persona y contribuyen a la perpetuación de una imagen desvalorizada de lo femenino o de expresiones de género no normativas. Estas conductas abarcan desde comentarios sexistas o misóginos, hasta insinuaciones, gestos sexualizados sobre la apariencia física o forma de vestir de una persona y preguntas no solicitadas acerca de la vida social o sexual del individuo.

Acoso sexual: El acoso sexual se refiere a un conjunto de comportamientos no deseados y de naturaleza sexual que son realizados de manera reiterada y persistente, creando un ambiente hostil, intimidatorio o degradante para la persona afectada. Este tipo de conducta puede ocurrir en diversas situaciones, como el entorno laboral, académico, social o en cualquier otro contexto interpersonal. Además, puede incluir desde insinuaciones y avances no deseados hasta comportamientos más graves, como el acoso cibernético, el chantaje, tocamientos no consensuados o el abuso sexual.

Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: "El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir". (Congreso de la República,Ley 1236 de 2008. Art 210, 2008)

Acto sexual no consentido: Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años(Universidad Nacional , 2017) .

Abuso sexual: El abuso sexual abarca una serie de conductas de índole sexual que involucran la utilización de la fuerza, la intimidación o el aprovechamiento de la indefensión de la víctima. Estas conductas constituyen una violación a la libertad, integridad y dignidad sexual de la persona afectada (Congreso de la República,Ley 599 , 2000).

Acceso carnal no consentido: Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años (Universidad Nacional , 2017).

Acoso sexual laboral: Conductas de índole sexual, tales como contactos físicos, insinuaciones, comentarios de naturaleza sexual, exhibición de material pornográfico, y requerimientos sexuales o expresiones verbales de este tipo en el ámbito laboral, estas pueden resultar humillantes y representar una problemática para la salud mental y la seguridad de la persona afectada. Dichas conductas se vuelven discriminatorias cuando una mujer tiene fundamentos razonables para creer que su negativa podría acarrearle dificultades en el ámbito laboral, afectando la contratación o promoción, e incluso cuando contribuye a crear un entorno laboral hostil. (Organización de las Naciones Unidas , 1979)

Ofensa sexual: "Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento". (Universidad Nacional , 2017)

Pornografía no consentida: "En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material. (Universidad Nacional , 2017)

La extorsión sexual: Implica el uso de amenazas, coerción o chantaje para obtener favores sexuales, imágenes íntimas o cualquier otra forma de gratificación sexual de una persona. Además, la extorsión sexual puede considerarse como una forma de corrupción cuando existe el abuso de poder, posición o autoridad para obtener beneficios sexuales a través de amenazas o chantajes. En este contexto, la corrupción se manifiesta mediante la utilización indebida de influencia o posición privilegiada con el objetivo de obtener gratificación sexual a expensas de la dignidad y derechos de la víctima.(Transparencia Internacional, 2020)

> *Parágrafo*: A aquellas personas que participen en comportamientos relacionados con la extorsión sexual se les aplicarán las disposiciones contempladas en la Política de Lucha Contra la Corrupción de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. Esto se llevará a cabo sin menoscabo de las medidas que se adopten conforme a los lineamientos establecidos en el marco de este protocolo.

Violencia económica/patrimonial: Es toda acción y omisión, que utiliza el factor económico como dominio, puesto que limita y controla los recursos, las finanzas, el salario y la disposición del dinero para el uso y goce efectivo de los derechos de las mujeres. Esta forma de violencia se consolida por las barreras sociales, culturales y económicas estructurales de acceso por razones de género a garantías reales como los servicios financieros. Esta violencia se puede generar en las relaciones de pareja, familiares y laborales. Tal como, el incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos e hijas, o el pago de un salario menor, a las mujeres frente al salario que se les paga a los hombres por realizar las mismas funciones.

Violencia Simbólica: Se desarrolla a partir de patrones y estereotipos que se van reproduciendo a través de mensajes, expresiones, íconos o signos que perpetúan la desigualdad y discriminación hacia una persona. A veces son sutiles y otras veces se llevan a cabo de manera directa, pero siempre parten de estereotipos discriminatorios. En la actualidad se ha producido un aumento importante de estas situaciones a través de las nuevas tecnologías de la información y las redes de internet. El ejemplo más claro lo encontraríamos en el hecho de utilizar redes sociales para acosar, insultar o amenazar a la víctima.

En la violencia simbólica se tendrá en cuenta toda conducta lesiva que conlleve a infravalorar, desacreditar o afectar la imagen, buen nombre de la persona que conforme a sus calidades, competencias o responsabilidad ejerce actividades visibles, de gran impacto o liderazgo en la entidad.

Violencia Política: Se define como el uso del poder político con el propósito de violar los derechos políticos y derechos humanos. Asimismo, se refiere a la utilización de la fuerza o la intimidación para alcanzar objetivos políticos o para influir en la toma de decisiones políticas. Esta violencia puede ser perpetrada por cualquier persona o grupo de personas, y puede incluir formas físicas, psicológicas, económicas y simbólicas de violencia contra individuos o grupos que participan en la política. La violencia política es una expresión de desigualdad de género y se asocia en forma intrínseca con las asimetrías de las relaciones de poder político entre varones y mujeres, en la actualidad se manifiesta como un problema grave en muchos países, y puede incluir acoso, intimidación, violencia sexual y asesinato (Fernández Matos & González Martínez, 2019).

1.6 Normatividad Vigente

Tabla 1. MARCO NORMATIVO

Norma	N°	Año de expedición	Epígrafe	Artículo(s)
Tratado Internacional	N/A	1948	"La Declaración Universal de Derechos Humanos"	Aplicabilidad general
Convención	N/A	1969	"Convención Americana Sobre Derechos Humanos"	Aplicabilidad general
Convención	N/A	1979	"Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer"	Aplicabilidad general

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

Norma	N°	Año de expedición	Epígrafe	Artículo(s)
Convención	N/A	1994	“Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer- Belem Do Pará”	Aplicabilidad general
Pacto	N/A	1966	“Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales”	Aplicabilidad general
Convenio	190	2019	“Convenio sobre la Violencia y el Acoso”	Aplicabilidad general
Declaración	N/A	1993	“Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”	Aplicabilidad general
Principios	N/A	2007	“Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”	Aplicabilidad general
Constitución Política de Colombia	N/A	1991	“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta, sanciona y promulga la siguiente Constitución Política”	13,29, 43 y 93
Ley	294	1996	"Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas	42

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

Norma	N°	Año de expedición	Epígrafe	Artículo(s)
			para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar".	
Ley	575	2000	"Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996"	1,2,4,5 y 6
Ley	581	2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	13, 40 y 43
Ley	823	2003	"Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres"	Aplicabilidad general
Ley	1257	2008	"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"	Aplicabilidad general
Ley	1413	2010	"Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas"	Aplicabilidad general
Ley	1448	2011	"Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones."	13,28,31,38,51,114, 115,116 y 117

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

Norma	N°	Año de expedición	Epígrafe	Artículo(s)
Ley	1496	2011	“Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”	Aplicabilidad general
Ley	1719	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”	1,13,22,23,27,31
Ley	1761	2015	“Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)”	Aplicabilidad general
Ley	1952	2019	“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”	Aplicabilidad general
Ley	2126	2021	“Por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones”	Aplicabilidad general
Decreto	1477	2000	"Por el cual se adopta el Programa Nacional Casas de Justicia".	Aplicabilidad general
Decreto	652	2001	"Por el cual se reglamenta la Ley 294 de 1996 reformada parcialmente por la Ley 575 de 2000".	2,5,8 y 9

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

Norma	N°	Año de expedición	Epígrafe	Artículo(s)
Decreto	2591	1991	"Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política".	Aplicabilidad general
Decreto	4799	2011	“Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008”.	Aplicabilidad general
Circular	001	2023	“Medidas para la prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito laboral del sector público; y para fortalecer e impulsar la participación efectiva de las mujeres en las diferentes instancias de la administración pública”	Aplicabilidad general

Nota. La tabla presenta la normatividad vigente y aplicable al presente protocolo. Fuente: Tabla creada con la información oficial de la leyes, tratados, decretos y convenciones dispuestas en las páginas oficiales.

2. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

2.1 Principios Rectores

Los siguientes principios rigen las actuaciones de toda persona natural o jurídica que tenga vínculo con la SAE según lo estipulado en el alcance del Protocolo de Violencias Basadas en Género SAE.

Supremacía del bloque de constitucionalidad: Todas las acciones, procesos y procedimientos se efectúan bajo La jerarquía normativa que se otorga a las leyes y tratados internacionales de derechos humanos incorporados a través de un acto legislativo frente a la ley interna.

Dignidad humana: Las actuaciones de quienes intervienen los procesos y procedimientos que adelanta la SAE se realizan siempre bajo el respeto irrestricto por la dignidad humana, garantizando el valor y dignidad otorgada a toda persona.

Coordinación institucional: La SAE actúa en armonía con otras entidades públicas en el ejercicio de sus funciones con el fin de lograr los cometidos y fines estatales, en virtud del principio

de coordinación y colaboración.

Diligencia: La SAE realizara el cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas, con atención, prontitud y eficiencia, en la entrega respuestas para así optimizar el uso de los recursos del Estado. Esto incluye la verificación de la información y los soportes de esta.

No discriminación: En ninguna circunstancia quienes intervienen en cualquier actuación que adelante la SAE, o actúen en nombre de la entidad podrán ejercer prácticas discriminatorias por motivos de raza, ideología o a fin político, edad, nacionalidad, idioma, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición socioeconómica.

Equidad de género: La SAE reconoce las diferencias estructurales que existen en términos de género, por eso en cada acción que adelanta propende por tener en cuenta acciones concretas para subsanar desventajas y que todos sin importar el género con el que se identifiquen partan de una posición igualitaria.

Respeto y promoción de los derechos humanos: La SAE reconoce, respeta y garantiza los derechos humanos y las libertades de carácter universal de todos los grupos de interés, y promueve su goce efectivo al interior de la entidad.

Empatía: La SAE representada por la Mesa de Mujer y Género actuara en ejercicio de la empatía entendida como capacidad de comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias emocionales de otra persona.

Atención integral: Las actuaciones de quienes intervienen los procesos y procedimientos que llevará a cabo SAE proporcionaran un cuidado completo, personalizado y continuo que aborde tanto los aspectos físicos como los emocionales y sociales de la persona, promoviendo un bienestar colectivo de la entidad y sostenible.

Confidencialidad y reserva: La SAE se verá en la obligación de mantener la información confidencial y no revelar detalles privados o personales de una persona sin su consentimiento expreso. Adicionalmente, La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de VBG debe ser tratada de manera que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

Buena fe: La información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe; es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.

Debido proceso: La SAE garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este

protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia

Presunción de inocencia: La SAE partirá siempre desde la presunción de inocencia que hace referencia a la idea de que toda persona acusada de cometer un delito se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario de manera concluyente y mediante un proceso legal justo.

Imparcialidad e idoneidad: Las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención, deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

No revictimización: La SAE reconoce, respeta y garantiza la no revictimización y se enfoca en evitar que las personas que han sido víctimas de un delito o situación traumática sufran más daño o sean reexpuestas a experiencias dolorosas durante el proceso legal o en otros contextos. Este principio busca proteger la integridad y el bienestar emocional de las personas que han sido víctimas.

Sororidad: Todas las acciones, procesos y procedimientos de harán desde la solidaridad y apoyo mutuo entre mujeres, basado en el reconocimiento y respeto de la experiencia y lucha compartida frente a situaciones de discriminación, opresión de género o desigualdad.

Igualdad real y efectiva: Las actuaciones de quienes intervienen los procesos y procedimientos que adelanta la SAE se realizan siempre bajo el principio de igualdad real y efectiva entendido como la equiparación de todas las personas en derechos y deberes, no solo ante la ley, sino en todos los ámbitos de la sociedad, sin que haya desigualdad o discriminación por razón de género.

Trabajo decente: La SAE reconoce la importancia de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, garantizando la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Celeridad: Las quejas presentadas en los distintos niveles de atención del presente protocolo tendrán prioridad y prontitud de atención, no solo en relación con el trámite propio, sino con aquellas coordinaciones, gestiones o resoluciones que la Sociedad de Activos Especiales deba realizar**.**

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

2.2 Enfoques

Enfoque Diferencial

El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Garantiza que las decisiones judiciales y las políticas públicas tengan en cuenta estas particularidades para lograr una mayor igualdad y justicia social. (Corte Constitucional de Colombia,Sentencia T-010, 2015)

Algunos aspectos clave del enfoque diferencial en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana incluyen:

1. Diversidad Cultural y Étnica: La Corte Constitucional reconoce la diversidad cultural y étnica de Colombia, reconociendo a los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras comunidades étnicas. Este enfoque busca proteger sus derechos y preservar sus formas de vida.
2. Género y Orientación Sexual: Se presta especial atención a la igualdad de género y a la protección de los derechos de las mujeres. También se reconoce la diversidad de orientaciones sexuales, buscando prevenir la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual.
3. Discapacidad: La Corte considera las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la accesibilidad y eliminando barreras que puedan afectar su pleno ejercicio de derechos.
4. Adultos Mayores y Niños: Se reconoce la vulnerabilidad de los adultos mayores y la necesidad de garantizar su bienestar. Además, se tiene en cuenta la protección especial de los derechos de los niños.
5. Población LGTBIQ+: La Corte Constitucional también ha emitido decisiones importantes para proteger los derechos de la población LGTBIQ+, garantizando su igualdad y no discriminación.

Enfoque de Género

El enfoque de género es una perspectiva analítica que utiliza el género como una herramienta fundamental para discernir entre las diferencias biológicas basadas en el sexo y aquellas construidas social y culturalmente. Se caracteriza por visibilizar los diversos efectos de la construcción social de

los géneros, evitando la imposición de una única mirada femenina y, en lugar de ser la contraparte androcéntrica, busca construir una comprensión de la realidad que coloque en el centro de sus análisis las relaciones de poder. Desde esta perspectiva, se parte de la premisa de la existencia de una subordinación y dominación hacia las mujeres, reconociendo las relaciones de poder desfavorables a las mujeres y favorables a los varones como grupo social. Asimismo, implica examinar las causas y mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos en cada sociedad, con el objetivo de elaborar políticas y estrategias para corregir los desequilibrios existentes. La SAE deberá aplicar el enfoque de género en todas las instancias que dicta el presente protocolo, su aplicabilidad es de carácter obligatorio y debe ir acompañada por encuentros y sensibilizaciones en toda la entidad a cargo de la Mesa de Mujer y Género SAE.

Enfoque Étnico con Perspectiva Anti Patriarcal

Se refiere a un enfoque analítico, interpretativo o de acción que reconoce y tiene en cuenta las diferencias culturales y las identidades étnicas en la comprensión y abordaje de diversas necesidades e las mujeres desde su lugar de enunciación. Este enfoque reconoce la diversidad étnica de una sociedad y busca comprender las dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales desde la perspectiva de los grupos étnicos, además, busca desafiar y transformar las estructuras de poder desiguales basadas en el género, promoviendo la igualdad, la justicia y la libertad para todas las personas, independientemente de su género.

Enfoque Territorial

Se enfoca en la construcción social de un actor colectivo territorial, expresivo del territorio, dotado de una estrategia de largo plazo y con capacidad de poder llevar adelante un programa de desarrollo que atienda las necesidades específicas de cada territorio. Supone tanto una aproximación de análisis como una propuesta de acción para reducir la pobreza rural, reducir la desigualdad y avanzar hacia un desarrollo sostenible y con cohesión territorial. En busca del reconocimiento de la diversidad sectorial (Fernández , Fernández , & Soloaga , 2019). El presente protocolo atenderá los casos de Violencias Basadas en Género presentados en las Regionales desde una perspectiva territorial que se acomode a las circunstancias propias del desarrollo laboral de sus funciones.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

3.1. Medidas de prevención

Las medidas para prevenir las Violencias Basadas en Género son estrategias diseñadas para promover la igualdad de género y cambiar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad. Sin perjuicio de aquellas que puedan complementarse, algunas de las principales medidas de prevención incluyen:

- Educación y sensibilización
- La recolección de datos cualitativos y calificativos por medio de encuestas.
- La creación de espacios para escuchar al otro/a – Saber escuchar.
- Implementación de espacios digitales de formación/ sensibilización / difusión.
- Identificación de canales para la denuncia.
- Promoción de la igualdad de género.
- Fomentar la orientación profesional en salud física, salud mental y atención jurídica.
- Visibilizar las políticas, programas, líneas de atención y estrategias estatales implementadas en los territorios.
- Inclusión de cláusulas contractuales que establezcan la obligatoriedad de cumplir con el presente protocolo.

3.2. Medidas de protección

La Mesa de Mujer y Género definirá los criterios que se aplicarán para la implementación de las medidas de Protección, para que los Comités Regionales en compañía de las áreas y dependencias con responsabilidad en el tema gestionen la aplicación de las medidas según corresponda, en favor de las víctimas, en el marco de sus capacidades y los recursos disponibles.

A continuación, relacionamos algunas de las medidas de Protección:

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.

- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- Brindar la orientación profesional primaria en salud mental y asesoramiento jurídico.
- Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas
- Cualquiera otra medida necesaria que garantice los derechos de la víctima y el cumplimiento de los propósitos del presente protocolo.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima, garantizando la confidencialidad de la información sobre los hechos y en todo caso, debe primar la voluntad y bienestar de la víctima durante todo el proceso.

Las medidas de protección se deben adoptar en 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 de todas las formas de violencia contra las mujeres.

3.3. Medidas de reparación y no repetición

Las siguientes medidas de protección y garantías de no repetición son enunciativas, esto es, no taxativas, la Mesa de Mujer y Género SAE con sus correspondientes instancias podrá definir aquellas adicionales que sean del mayor beneficio para las partes intervinientes.

- Pago por daños y perjuicios en el monto que las partes acuerden.
- Perdón público o privado.
- Campaña de sensibilización por parte del agresor.
- Exhortar la certificación de un diplomado y/o curso sobre VBG
- Solicitar al agresor la asista a terapia psicológica.
- Suscripción de acuerdo de compromiso de no agresión, precisando tiempo modo y lugar de cumplimiento.
- “Ponte en sus zapatos” se trata de que el agresor realice las actividades de la víctima durante un día.
- Cualquier otra medida que la persona estime reparadora. En todo caso las medidas deben ser respetuosas de su dignidad humana.

4. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS, LINEAMIENTOS E INSTANCIAS PARA LA ATENCIÓN.

4.1.1 Derechos comunes a las partes.

- Recibir información completa de la ruta de atención y de sus derechos.
- Derecho a activar la Ruta que corresponda.
- Derecho a recibir atención integral a través del sistema de gestión y seguridad en el trabajo (Médica, Psicológica y jurídica).
- Derecho al debido proceso.
- Ser identificado con el nombre y la identidad de género que indique, independientemente de su documento de identidad, esto sin perjuicio del registro del nombre contenido en tal documento, en el expediente disciplinario y en la base de datos.
- Interponer queja según lo indique el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, garantizando el debido proceso, la debida diligencia en la investigación de los hechos por el área correspondiente quién será responsable del debido impulso y recaudo probatorio.
- En los casos de apertura de proceso disciplinario, a ser reconocido como sujeto procesal y recibir información clara y completa sobre sus derechos. En caso de que se requiera copia del expediente e información relacionada con los casos de violencias basadas en género, se tomaran medidas encaminadas a la protección de la identidad de la víctima, y de la confidencialidad de los datos privados, semiprivados o sensibles que puedan constar en los expedientes, con la finalidad de proteger los derechos a la intimidad y la honra de la persona victimizada.
- Interponer los recursos que la norma dispone, según lo indique el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.
- En la atención a las personas victimizadas, es esencial proporcionar respuestas oportunas a sus necesidades, respetar sus decisiones respecto a las acciones que deseen emprender y evitar cualquier forma de culpabilización o estigmatización. El objetivo principal es llevar a cabo acciones que promuevan el bienestar y una acción sin daño adicional.
- En Colombia, el derecho a la protección hace referencia al derecho que tienen todas las personas a ser protegidas de manera efectiva frente a situaciones que puedan poner en riesgo su integridad física, psicológica o moral.
- El derecho al respeto es un principio fundamental en la Declaración Universal de Derechos

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

Humanos, y se entiende como el valor intrínseco que tienen todas las personas y por ende merecen ser tratadas con consideración, igualdad y justicia.

- Ambas partes poseen el derecho en la presentación del caso al Comité en pleno de ocultar o cambiar el nombre de la víctima a ruego de esta.

4.1.2 Derechos de las víctimas

En la atención del caso, la persona victimizada debe recibir un trato humano, respetuoso y digno, que garantice su derecho a:

- Derecho a un espacio seguro, privado y confidencial.
- Derecho de no revictimización.
- Garantizar que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual y a que no se tome represalias en su contra.
- Recibir información completa de la ruta de atención y de sus derechos.
- Recibir atención integral a través del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según su vinculación con la entidad.
- Recibir orientación jurídica en relación con las medidas legales de las que puede hacer uso.
- Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la atención, respecto de sus datos personales y los de sus ascendientes, descendientes o cualquier otra persona que esté bajo su custodia.
- Decidir voluntariamente si desea tener espacios de escucha y tramite con el/la presunto/a responsable de la violencia en cualquiera de los espacios de atención, instancias y en el procedimiento disciplinario.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

4.1.3 Derechos del sujeto activo

A la persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- Los derechos aplicables de conformidad con la Constitución Política de Colombia.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto pasivo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Derecho a que no se tomen represarías en su contra.

4.2 Lineamientos para la atención:

- No desmotivar las denuncias, para ello debe garantizarse tanto la no imposición de barreras o trámites administrativos innecesarios, como el fortalecimiento a las medidas de prevención y acciones de difusión.
- No exigir pruebas de manera inmediata como requisito para la recepción de la queja, o denuncia.
- Omitir opiniones o juicios de valor sobre los hechos de violencia.
- No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada, ni desestimar los riesgos que identifica.
- No culpabilizar a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.

- No indagar sobre la intimidad ni aspectos personales como la conducta o comportamientos sexuales de la persona victimizada o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su privacidad y honra.
- No someter a la persona victimizada a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad.
- No divulgar la información sobre los hechos.
- No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada, a partir de su apariencia o comportamientos.
- No obligar a la persona victimizada a confrontar al agresor.
- No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía de la persona victimizad Exhortar el pago de terapias psicosociales a la víctima.

4.3 Instancias del protocolo

A continuación, se relacionan las instancias, trámites y sanciones aprobadas por la Mesa de Mujer y Género SAE:

4.3.1 Mesa de Mujer y Género de la SAE

Es la máxima instancia de deliberación, análisis, decisoria y organizativa de las mujeres y cualquier persona en general que tenga la voluntad de integrarla. Cuenta con el liderazgo y acompañamiento de la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Cumplimiento y la Dirección de Talento Humano, en aras de garantizar sus sesiones y facilitar las necesidades de sesión que se requieran.

Para integrar la Mesa de Género basta la voluntad de la persona a la secretaria técnica de la misma, que estará bajo la responsabilidad de Oficina de Integridad, Anticorrupción y Cumplimiento y la Dirección de Talento Humano.

Esta secretaria tendrá la responsabilidad de:

1. Citar la mesa y dar un orden del día

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

2. Llevar registro de sus integrantes
3. Convocar al menos una vez al año la revisión del presente protocolo para sus respectivas actualizaciones y a eso hubiese lugar
4. Convocar a la Mesa en pleno para las respectivas votaciones de elección del Comité Asesor
5. Coordinar con la dirección central de la SAE los profesionales que se requieran para garantizar la atención de las mujeres en las distintas instancias creadas en el presente protocolo
6. En el caso de conocer faltas por parte de los. Integrantes del Comité Asesor y los Comités Regionales, la Mesa de Género, previa convocatoria de la secretaria técnica, podrá suplir provisionalmente la responsabilidad con alguna o algún integrante de la mesa
7. Aquellas que se requieran para el normal funcionamiento de la mesa de género de la entidad
8. Llevar de manera confidencial y solo de forma cuantitativa los casos de violencias conocidos por las instancias del Comité Asesor y los Comités Regionales.
9. Conocer de los casos informados por el Comité Regional de Mujer y Género que corresponda.

4.3.2 Funciones de la Mesa de Mujer y Género de la SAE

1. Liderar las actividades de formación y sensibilización.
2. Deliberar y votar la elección de los integrantes del Comité Asesor.
3. Establecer su propio plan de acción y cronograma en cada vigencia para permanencia de la mesa.
4. Socializar los encuentros y actividades a realizar en pro del bienestar de la Entidad en temas relacionados con el enfoque de género.
5. Consolidar sistemas de información de las personas, que asistan y participen en los encuentros realizados por la Mesa.
6. Diseñar las estrategias necesarias para impulsar las disposiciones y transversalizar el enfoque de género al interior de la SAE.
7. Velar en todo momento por el cumplimiento del Protocolo para la atención de Violencias Basadas en Género SAE.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

8. Expedir su propio reglamento.
9. El seguimiento de todo caso de violencias basadas en género o actos de discriminación que haya sido atendido por el Comité Regional de Mujer y Género.

4.3.3 Sesiones

La Mesa de Mujer y Género de la SAE, se reunirá por lo menos, seis (6) veces en el año, siendo responsabilidad de la convocatoria de la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Cumplimiento y la Dirección de Talento Humano. Se levantarán las actas de cada reunión y se llevará un archivo secuencial de las mismas. La asistencia será de carácter voluntario, excepto para los integrantes del Comité Asesor y los Comités Regionales.

La Mesa tendrá la facultad de sesionar de manera extraordinaria cuando sea citada por la Secretaria Técnica en casos de urgencia o cuando el 25% de sus integrantes así lo soliciten a la Secretaria Técnica, quien no podrá negarse.

4.3.4 Comité Asesor

El Comité Asesor es el órgano asesor y decisorio de los Comités Regionales. Estará conformado por 6 personas, cada una de ellas integrante de cada regional (regional norte, regional occidente, regional sur occidente, regional centro oriente y Bogotá) y una persona que hará las veces de Secretaría Técnica, la cual tendrá voz, pero no voto.

Las 5 delegadas por regional se eligen por voto, en pleno de la Mesa de Mujer y Género. Los Comités Regionales enviarán una terna de 3 personas y sobre cada una de las ternas se elegirá una candidata que hará parte con voz y voto del Comité Asesor. Las 2 personas restantes de la terna obraran como suplentes de sus respectivas regionales.

El Comité Asesor sesionará por un año con posibilidad de reelección.

Las 5 integrantes del Comité Asesor tienen como funciones:

- Elegir la Secretaría Técnica.
- Conocer y decidir las medidas de sanción y reparación de acuerdo con los lineamientos del protocolo, de los casos llevados en segunda instancia.
- Asesorar a la Mesa de Mujer y Género en la implementación de la política de género.
- Asesora a la Mesa de Mujer y Género en la implementación de las estrategias sobre nuevas masculinidades.
- Cuando los casos sean considerados por los Comités Regionales de género como

complejos el Comité Asesor deberá enviar en un plazo razonable un concepto del caso.

- El Comité Asesor es el puente de coordinación entre las demás instancias de la SAE, y debe propender por la relación armónica y coherente con la estructura organizacional de la Entidad.
- El Comité Asesor será garante del cumplimiento del presente protocolo, velando que los casos no queden en la impunidad y que las personas victimizadas gocen de las garantías y protección de sus derechos.
- El Comité se asegurará de que las decisiones colectivas que oriente la Mesa de Mujer y Género se implementen.
- Es deber del Comité asegurar la información, la privacidad o intimidad, el anonimato cuando sea el caso, y la integridad de la víctima y su caso.
- En todo caso el Comité no podrá tomar decisiones que extralimiten las directrices o consensos de la Mesa de Mujer y Género.
- Resolver en segunda instancia los recursos que se presenten en los Comités Regionales.

4.3.5 Comités Regionales de Mujer y Género SAE

Los Comités Regionales están conformados por 5 personas, de los cuales habrá un profesional de psicología y un profesional de derecho con sensibilidad y perspectiva de género. Los otros 3 integrantes serán trabajadores de la propia regional a título voluntario.

Los integrantes de los Comités regional tendrán como funciones:

- Recepcionar y tramitar las quejas o denuncias los casos de VBG.
- Exhortar a la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Cumplimiento y a la Dirección de Talento Humano las sanciones que considere correspondientes previo estudio del caso, con plena garantía del debido proceso y por consenso. De no alcanzar el consenso se acudirá a la votación.
- Recibir y trasladar las solicitudes y los recursos al Comité Asesor.
- Implementar las acciones de sensibilización que orienta la Mesa de Mujer y Género.
- Participar de los espacios de formación que la Entidad y la Mesa de Mujer y Género orienten.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

- Realizar seguimiento a los casos presentados en la regional, para lo cual deberán elaborar informes en los que se indique de manera clara el contenido de las quejas recibidas, las actuaciones realizadas, las medidas de prevención o de protección y las conclusiones aplicadas por el Comité.
- Garantizar que los lineamientos del protocolo y los lineamientos de la Mesa de Mujer y Género se cumplan.
- Garantizar el acceso a la atención en el marco del principio del plazo razonable y la debida diligencia.
- Los Comités deberán crear herramientas para garantizar la más alta confidencialidad, privacidad e intimidad de los casos.
- Es deber del Comité garantizar los espacios seguros de escucha para las mujeres.
- Trasladar a las autoridades competentes los casos de los cuales tenga conocimiento de conformidad con la Ley 1755 de 2015
- Poner en ejecución las medidas decididas de prevención, protección y garantías de no repetición contenidas en este protocolo.

4.3.6 Criterios De Conformación

En ninguna de las instancias mencionadas podrán participar, personas con reporte negativo como deudores morosos de alimentos, personas con denuncias o procesos abiertos por violencias basadas en género, o delitos fuente como violencia intrafamiliar, tentativa de feminicidio, delitos contra la libertad sexual podrán conformar los respectivos Comités.

4.3.7 Impedimentos para pertenecer a los Comités

- Tener procesos o investigaciones activas sobre Violencias Basadas en Género dentro y fuera de la Entidad.
- Tener denuncias o medidas de protección activas en su contra por alguna de las violencias tipificadas en el presente protocolo.
- Tener investigaciones internas o externas por conductas violentas.
- Aquellos adicionales que considere la Mesa de Mujer Género de la SAE.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

4.4 Ruta de Atención

Las dependencias que intervienen en la ruta de atención de casos de Violencias Basadas en Género deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos eficientes y libres de obstáculos de acceso, así mismo observarán los principios, derechos, medidas de atención prevención y garantías de no repetición señaladas con anterioridad. Y desarrollará la siguiente ruta:

Ruta de Atención: Para la atención de casos de violencias basadas en género y de violencias sexuales se establecen cinco (5) etapas:

4.4.1. Etapa 1: Conocimiento del caso y atención de emergencia

4.4.2. Etapa 2: Orientación y atención en salud física y emocional

4.4.3. Etapa 3: Procedimiento alternativo pedagógico

4.4.4. Etapa 4: Proceso disciplinario

4.4.5. Etapa 5: Seguimiento

Estas etapas no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso o, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos.

4.4.1 Etapa 1: Conocimiento del caso y atención de emergencia

Quien sufra un hecho de violencia basada en género o actos de discriminación, o quien conozca de una situación de estas, debe poner en conocimiento el caso ante el Comité Regional de Mujer y Género que corresponda, el que a su vez informará a la Secretaria Técnica de la Mesa Mujer y Género de lo sucedido.

Cuando la violencia se presente en espacios de la Entidad y constituya una emergencia (situación de latente o inminente riesgo a la salud física o psicológica que requiera atención inmediata), la persona victimizada o quien presencie los hechos, deberá activar el Sistema de Atención de Emergencias de la respectiva sede, a través del personal de vigilancia más cercano.

Una vez superado el riesgo inminente, quien atendió la emergencia se comunicará con el Comité Regional, y el Área de seguridad y salud en el trabajo, siempre que se evidencie afectación física y/o mental para proceder a la etapa 2.

Si los hechos de violencias basadas en género o actos de discriminación son informados en una dependencia o autoridad distinta a la competente de acuerdo con lo expuesto en este protocolo,

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

aquella deberá remitir el asunto en forma inmediata al Comité Regional de Mujer y Género, garantizando la confidencialidad.

Para la recepción de quejas por violencias basadas en género o actos de discriminación, los Comités Regionales de Mujer y Género deberán disponer de atención personal, telefónica y por correo electrónico, sin perjuicio de los otros medios que pueda implementar. La información de contacto de los Comités Regionales de Mujer y Género, en cada una de las sedes de la entidad, permanecerá publicada y actualizada en la página web de la misma. En esta recepción se deberá tener especial cuidado respecto de la confidencialidad, y de no incurrir en medidas re victimizantes.

4.4.2 Etapa 2: Orientación y atención en salud física y emocional

Si la persona victimizada presenta afectación en su salud física o psicológica, el Comité Regional de Mujer y Género, o quien hubiere atendido la emergencia, según corresponda, la remitirá al área de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad, o quien haga sus veces, para que brinde la siguiente atención:

a. Apoyo a la atención primaria y de emergencia: Valoración y estabilización médica primaria.

b. Seguimiento y acompañamiento a los casos críticos, derivados de la atención de emergencias.

c. Remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud

d. Alertar a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.

e. Orientación psicosocial: primeros auxilios psicológicos, primera escucha y fortalecimiento en derechos.

f. Remisión a orientación jurídica: información respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes.

g. Suministro de información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la persona victimizada.

h. Remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes, cuando la

persona victimizada no quiera la aplicación de medidas alternativas pedagógicas o éstas no sean procedentes.

4.4.3 Etapa 3: Procedimiento alternativo pedagógico

Consiste en un espacio de intervención pedagógica a cargo de los Comités Regionales, para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el cual participan la persona victimizada y el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición. Ello siempre que sea la voluntad entre partes.

En esta etapa de atención se actuará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

a. Este procedimiento para abordar un caso de violencia basada en género o actos de discriminación sólo será procedente cuando la persona victimizada expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo.

b. En cualquier momento del procedimiento la persona victimizada puede desistir del mismo.

c. El procedimiento podrá surtirse en reunión con la participación conjunta de la persona victimizada y del/la presunto/a agresor/a o en reuniones individuales, respetando el derecho de aquella a no ser obligada a confrontar al/la presunto/a agresor/a.

d. El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o en las reuniones que requiera el caso, siempre que culmine en un (1) mes, prorrogable hasta por un término igual.

e. En desarrollo del procedimiento, se podrá sugerir distintos compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición.

f. El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.

g. Algún integrante del Comité Regional tendrá la responsabilidad de realizar seguimiento al compromiso al vencimiento del plazo establecido para su cumplimiento y a los seis (6) meses de haberse suscrito. Sobre tal seguimiento deberá presentar un informe al pleno del Comité.

h. En caso de que no se suscriba un compromiso que satisfaga los fines del procedimiento y que no sea aprobado por la persona victimizada, el asunto será inmediatamente trasladado a la Dirección de Talento Humano, (GIT de Control Interno Disciplinario) adjuntando todos los soportes y documentos que tengan en su poder y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos y contribuir en la toma de decisiones que corresponda.

i. De la misma forma se procederá cuando el compromiso se incumpla o cuando se presente un nuevo hecho de violencia, estando en curso el procedimiento.

j. La aplicación del procedimiento alternativo pedagógico al que se refiere este artículo se restringe al contexto institucional. El compromiso que se suscriba será inoponible en otros ámbitos como el policivo y el judicial

k. Al margen de las posibilidades de reparación que brinda el procedimiento alternativo pedagógico, las personas victimizadas pueden buscar la satisfacción de ese derecho en la jurisdicción penal o civil.

l. Las personas que se designen como responsables del procedimiento alternativo pedagógico deben tener conocimiento en mecanismos alternativos de resolución de conflictos, temas de género y violencias sexuales, además de ser sensibles a ese tipo de violencias.

4.4.4 Etapa 4: Proceso disciplinario

Siempre que el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencias basadas en género o actos de discriminación sea parte de la Sociedad de Activos Especiales SAE S.A.S, el hecho será puesto en conocimiento de las áreas competentes para la toma de decisiones sancionatorias cuando sean requeridas por emisión del Comité Regional de Mujer y Género que conoció el caso en las etapas 1 y 2 de esta ruta de atención, o quien haga sus veces.

Las personas que adelanten las actuaciones disciplinarias por violencias basadas en género y actos de discriminación tendrán en cuenta los siguientes:

a. El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso.

b. La persona victimizada por violencias basadas en género o violencias sexuales debe ser reconocida como víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, con calidad de sujeto

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

procesal.

c. La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos como sujeto procesal.

d. En la práctica de pruebas y realización de diligencias debe tenerse presente el derecho de la víctima a decidir libre y voluntariamente si quiere o no controvertir (derecho a no ser confrontada con el agresor) con el/la presunto/a agresor/a e informarle de ese derecho. Si expresa su negativa, se le indicará la posibilidad de utilizar medios no presenciales para la realización de la diligencia y, en caso de aceptarlo, así se procederá.

e. La víctima no debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. Tampoco debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.

f. No se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima o vulnere su intimidad, salvo por mandato judicial.

g. Los datos privados, semiprivados e información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del proceso, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y en ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto/a agresor/a. También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga.

h. Dentro del proceso disciplinario deben valorarse los riesgos presentes y procurar la protección de la víctima, adoptando las medidas que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin.

i. Las violencias basadas en género y las violencias sexuales son conductas que vulneran el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En consecuencia, el término de prescripción de la acción disciplinaria corresponde al doble del previsto en la norma para las conductas que no constituyen tal transgresión.

j. La queja presentada de forma anónima se atenderá cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.

k. No conducirá a actuación disciplinaria alguna la información o queja que sea manifiestamente temeraria se refiera a hechos inconcretos, difusos, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevantes.

l. Si la queja o informe disciplinario no proviene del área de bienestar, o quien haga sus veces en la sede, y la autoridad disciplinaria evidencia que el asunto no ha sido conocido por tal instancia, verbalmente solicitará autorización de la persona victimizada para remitirlo, a fin de que reciba la orientación y atención en salud física y emocional a la que hace referencia la etapa 2 de la ruta de atención. Esta remisión no afectará o suspenderá las actuaciones disciplinarias que correspondan.

m. La copia de la decisión que cierre el proceso disciplinario será remitida al área de bienestar, o quien haga sus veces, para el seguimiento de su competencia.

n. El proceso disciplinario se surte con independencia de las actuaciones que se produzcan en los ámbitos policivo, judicial o administrativo. La reparación del daño causado a la víctima escapa a la órbita del derecho disciplinario, por tanto, la comisión de cualquier tipo penal y civil implica de facto el conocimiento por parte de las autoridades en esa jurisdicción.

4.4.5 Etapa 5: Seguimiento

Todo caso de violencias basadas en género o actos de discriminación que haya sido atendido por el Comité Regional de Mujer y Género que corresponda, en el marco de la ruta establecida en este protocolo, será objeto de seguimiento por parte de la Mesa Mujer y Género, verificando la gestión surtida, la restitución de los derechos de la persona victimizada y la situación actual. El seguimiento se realizará transcurridos un (1) mes de la radicación de la queja y al recibir copia de la decisión final del proceso disciplinario, si este se produjo.

4.5 Comités Regionales

El Comité Regional deberá elaborar informes en los que se indique de manera clara el contenido de las quejas recibidas, las actuaciones realizadas, las medidas de prevención o de protección y las conclusiones aplicadas por el Comité. Así mismo los Comités Regionales podrán **recomendar** algunas de las siguientes sanciones, las cuales se deben enviar a la Secretaria Técnica de la Mesa de Mujer y Género para su conocimiento y a la Dirección de Talento Humano, para su debida consideración, así mismo el Comité Asesor en segunda instancia, podrá recomendar sanciones adicionales.

a. Prohibición de acercamiento o comunicación a la víctima a solicitud de parte.

b. Llamamiento de abstenerse de generar nuevos hechos de violencia so pena de sanciones más gravosas.

c. Traslado del punto de trabajo del agresor o la víctima, según el caso concreto, el contexto y

solicitudes de las partes.

d. Suspender al presunto agresor mientras se adelanta la investigación.

e. En el caso de los depositarios o gerentes populares se levantará la potestad de la administración de los activos, sin posibilidad de volver a vincularse con SAE.

f. Imposibilidad de representar a la SAE en eventos públicos.

g. Despido del cargo, como resultado del proceso disciplinario por la comisión de falta grave en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo que es el que rige el vínculo contractual entre servidores y SAE.

Las sanciones acá dispuestas y sus medidas de reparación deben ser en todo tiempo y lugar proporcionales y razonables de conformidad con los hechos de violencia.

5. CONSIDERACIONES ESPECIALES

5.1 Deberes de los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores en cargos de dirección, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focal izar acciones encaminadas a la prevención. Igualmente podrá requerirse se su cooperación para la aplicación y efectividad de las medidas de protección para lo que será preciso que actué de manera asertiva, ágil y respetuosa. No podrá ejercer ningún tipo de represaría o afectación, por parte de su superior jerárquico hacia una persona que presente una queja relacionada con situaciones de violencias basadas en género.

El incumplimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los lineamientos, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad de Activos Especiales SAE S.A.S.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

5.1.1 Continuidad de la ruta de prevención.

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la entidad no extingue la obligación de la entidad de dar plena aplicación a la ruta de prevención, atención y protección integral.

5.1.2 Rutas de atención externas

La entidad brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

5.1.3 Deber de denunciar de los servidores públicos

En aquellos casos en que la víctima no quiera denunciar los hechos y estos puedan constituir un delito, contravenciones y faltas disciplinarias, los servidores públicos que tengan conocimiento de estos tienen el deber legal de presentar la denuncia ante la autoridad competente.

5.1.4. Atención en casos que involucren personas externas a la SAE

En casos donde la persona presunta agresora sea externa a la SAE, es decir sobre la que no se tenga competencia para investigar, juzgar y sancionar, le serán aplicables las medidas preventivas de emergencia y no serán excluyentes de las acciones ante las autoridades competentes. La SAE restringirá el acceso de esta persona a sus instalaciones, a los espacios institucionales y coordinará la atención integral necesaria con el fin de prevenir de que ocurran hechos victimizantes nuevamente.

6. ANEXOS

Glosario

Cultura institucional de equidad de género: Prácticas, valores y representaciones compartidas que propendan por la equidad de género, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, el reconocimiento de la diversidad sexual y la eliminación de toda forma de violencia por razones de sexo y género

Enfoque diferencial de derechos: Perspectiva de análisis y aplicación de políticas que reconoce la discriminación contra colectivos e individuos considerados diferentes por una mayoría o grupo hegemónico, con el fin de realizar acciones específicas que permitan superar la discriminación y estigmatización.

Sexualidad: Formación sociocultural que da cuenta de los valores, normas, prácticas y comportamientos relacionados con el erotismo, la vinculación afectiva y el placer, de la cual se deriva la noción de "orientación sexual".

Orientación sexual: Categoría que describe un patrón de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, de ambos sexos o del mismo sexo. La orientación sexual hegemónica es aquella en la cual el individuo manifiesta atracción hacia el sexo opuesto. Por el contrario, las atracciones que se sienten o manifiestan hacia personas del mismo sexo son entendidas como fuera de la norma y han sido objeto de censura social.

Identidad de género: Es la construcción subjetiva que cada individuo crea de sí mismo con relación a su identificación como hombre, mujer o transgénero. En este sentido la identidad de género puede o no estar relacionada con el sexo biológico.

Expresión de género: Es la forma en que cada individuo expresa por medio de la forma de vestir, actuar y comportarse, su identidad en relación con su identificación como hombre mujer o transgénero.

Feminicidio: El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: al Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

Las copias impresas de este documento no son controladas. Si hace copia impresa verifique su versión en la Oficina Asesora de Planeación.

7. REFERENCIAS

Corte Constitucional, Sentencia T-878, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, expediente T- 4.190.881 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio 18 de noviembre de 2014).

Gea Jurisgeneristas. (2017). ABC para la aplicación efectiva de la Ley 1257 de 2008. Bogotá, Colombia.

Ley 1257 Congreso República de Colombia (2008).

Ministerios de Salud y Protección Social. (2016). Observatorio Nacional de Violencias: Guía metodológica de la línea de violencias de género.

Proceso No. 24955 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, M. P. Alfredo Gómez Quintero (27 de julio de 2006).

Sentencia C- 067 M. P. Marco Gerardo Monroy (2003).

Sentencia C-521 M.P. Antonio Barrera Carbonell (1998).

Sentencia T-432 M.P. Simón Rodríguez Rodríguez (1992).

Sentencia T-958 M.P. Eduardo Montealegre Lynett Corte Constitucional (2001).

Sistema Integrado de Información de Violencias de Género. (2016). Entidades coordinadoras del Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE).

La pertinencia del enfoque de género, como una garantía para el ejercicio del derecho al acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. (2019). Recuperado de: https://hdl.handle.net/10901/18720

Universidad Nacional. (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia.

Murgibe Consultoría Igualdad de Oportunidades. (2014). Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género.

Murillo, M. D. (2019). La pertinencia del enfoque de género, como una garantía para el ejercicio del derecho al.

Facios, A., & Fries, L. (1999). Derecho y Género. Santiago de Chile: Mo

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO SAE

SAE - SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES

SEDE PRINCIPAL
DIRECCIÓN: CARRERA 7 # 32-16 BOGOTÁ D.C. CENTRO COMERCIAL SAN MARTÍN LOCAL 107 CUNDINAMARCA BOGOTÁ D.C.
CORREO INSTITUCIONAL: ATENCIONALCIUDADANO@SAESAS.GOV.CO
LÍNEA GRATUITA: 01-8000-111612