



**MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE LA
ASEGURADORA LATINOAMERICANA EN CASOS DE VIOLENCIAS
BASADAS EN EL GÉNERO**

TATIANA MARCELA VALOYES CÓRDOBA

FACULTAD DE DERECHO

**MAESTRÍA EN DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DERECHO
INTERNACIONAL HUMANITARIO (USTA)**

**MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL
HUMANITARIO (UDEM)**

Bogotá D.C., 2022

**Mecanismos de protección para trabajadoras de la aseguradora
Latinoamericana en casos de Violencias Basadas en el Género**

TATIANA MARCELA VALOYES CÓRDOBA

Directores:

Heyder Alfonso Camelo – **USTA**

Mauricio Bocanument Arbeláez – **UDEM**

Tesis presentada para optar al título de:

Magister en Defensa de los derechos humanos y derecho internacional
humanitario

En convenio de doble titulación con la Universidad de Medellín

Magister en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

Bogotá D.C., 2021

TABLA DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCIÓN</u>	8
<u>CAPÍTULO I. TIPOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO (VBG) Y EL CONTEXTO EMPRESARIAL</u>	16
1.1. TIPOS DE VBG	17
1.1.1. VIOLENCIA FÍSICA	19
1.1.2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA	19
1.1.3. VIOLENCIA SEXUAL	20
1.1.4. VIOLENCIA ECONÓMICA O PATRIMONIAL	21
1.1.5. EXPLOTACIÓN SEXUAL Y TRATA DE PERSONAS	21
1.1.6. FEMINICIDIO	22
1.1.7. VIOLENCIA DIGITAL	23
1.2. VBG EN EL CONTEXTO LABORAL	24
1.3. CONSECUENCIAS DE LAS VBG	26
1.4. RELACIÓN ENTRE LAS VBG Y LOS DERECHOS HUMANOS	28
<u>CAPÍTULO II. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS CON LA GARANTÍA Y EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.</u>	34
2.1. PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS.	34
2.2. PLAN NACIONAL DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	42
<u>CAPITULO III. MECANISMOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y PROTECCIÓN DE UNA EMPRESA ASEGURADORA EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO (VBG)</u>	45
3.1. CONTEXTO EMPRESARIAL	46

3.2. SITUACIÓN INSTITUCIONAL PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS SEGÚN LA INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ARCHIVO DE LA COMPAÑÍA.	48
3.3. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENTREVISTAS	54
3.3.1. DECLARACIONES DE LAS ENTREVISTADAS Y ANÁLISIS DE LAS DECLARACIONES.	56
<u>CONCLUSIONES</u>	<u>66</u>
<u>REFERENCIAS</u>	<u>73</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>80</u>

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. CUADRO METODOLÓGICO	14
TABLA 2. RELACIÓN DE PROPORCIÓN DE TRABAJADORES EN LAS COMPAÑÍAS COLOMBIANAS DE LA EMPRESA ASEGURADORA LATINOAMERICANA	47

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL.....	28
FIGURA 2. RUTA DE ATENCIÓN ÁREA PSICOLOGÍA DE LA EMPRESA ASEGURADORA LATINOAMERICANA.....	52

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	80
ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTADA 1	82
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTADA.....	84
ANEXO 4. FORMATO ENTREVISTA	86

Resumen

TITULO: MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE LA ASEGURADORA LATINOAMERICANA EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO.

Autor: Tatiana Marcela Valoyes Córdoba

Palabras Claves: Derechos humanos, Violencia basada en género, Empresa privada, Mecanismo de protección, Trabajo.

La presente investigación busca identificar si las trabajadoras de la Aseguradora Latinoamérica cuentan con mecanismos de protección cuando son víctimas de violencia basadas en el género; toda vez que se entiende que, entre las políticas de responsabilidad social empresarial y en el marco de los derechos humanos se debe velar por el cuidado de la vida, la integridad y el bienestar de sus empleados y empleadas incluso en los lugares de trabajo. Así mismo buscar profundizar en la responsabilidad de las empresas en la garantía y el respeto por los derechos humanos.

Abstract

TITLE: PROTECTION MECHANISMS FOR WORKERS OF THE LATIN AMERICAN INSURANCE COMPANY IN CASES OF GENDER-BASED VIOLENCE

Author: Tatiana Marcela Valoyes Córdoba

Keywords: Human rights, Gender-based violence, Private Company, Protection mechanism, Labor.

This research seeks to identify whether the workers of the Latin American Insurance Company have protection mechanisms when they are victims of gender-based violence; since it is understood that, between the policies of corporate social responsibility and within the framework of human rights, care must be taken for the life, integrity and well-being of its employees, even in the workplace. Likewise, seek to deepen the responsibility of companies in guaranteeing and respecting human rights.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) define la violencia como “el uso intencional de la fuerza física, amenazas [...] contra otra persona, un grupo o una comunidad” cuya consecuencia va desde “un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo [hasta] la muerte (Organización Mundial de la Salud, s.f., párr. 01). De este modo, se entiende que la violencia implica tanto una dimensión física como una psicológica ya que se puede ejercer maltrato por la fuerza y a partir de otros medios afectando a la persona que la recibe en su integridad física, así como sus emociones y en su psiquis.

En el “Informe sobre la situación mundial de la violencia” (2014), la OMS indica que “las mujeres, los niños y las personas mayores son quienes soportan la mayor parte del maltrato físico y psicológico y los abusos sexuales no mortales” (pág. 02). Esto, traducido en cifras puede expresarse de la siguiente manera:

- Una cuarta de la población adulta sufrió maltrato físico en su infancia
- 1 de cada 5 mujeres ha sufrido abuso sexual en su infancia
- 1 de cada 3 mujeres ha sido víctima de violencia sexual o física por parte de su pareja.
- El 27% de las mujeres entre 15 y 49 años informan haber sufrido algún tipo de violencia físico y/o sexual por parte de su pareja.
- Hasta el 38% de los asesinatos de mujeres son cometidos por su pareja.
- El 6% de las mujeres en el mundo reporta haber sufrido agresiones por personas distintas a su pareja (Organización Mundial de la Salud, 2021).

De esta manera, es posible visualizar que, a nivel mundial, hay una problemática que afecta particularmente a las mujeres y que trae consecuencias graves a nivel físico, mental, sexual y reproductivo a corto y a largo plazo. Es por ello que la OMS considera que este es **“un grave problema de salud pública y una violación de**

los derechos humanos de las mujeres” (Organización Mundial de la Salud, 2021). Es así como la Asamblea General de las Naciones Unidas se ha pronunciado en repetidas ocasiones y reconocido la necesidad de la protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres, así como de sus libertades toda vez que esta “le impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

Esta problemática suele denominarse *violencia de género* o *violencias basadas en el género* (en adelante VBG) justamente porque afecta principalmente al género femenino, es decir, a mujeres; y es perpetuada en su gran mayoría por el género masculino, es decir, por hombres. La teoría feminista¹ explica que esta violencia ocurre principalmente a las mujeres por el hecho de ser mujeres, lo cual implica que en razón del sexo se ha construido de manera social y cultural lo que se denomina propiamente como el *género*.

El *género* es un conjunto de ideas ligadas a la femineidad tales como la imposición de la maternidad, las labores de cuidado, la emocionalidad, la ternura, la hipersexualización, la dependencia, la sumisión y la subordinación con respecto a los varones construyendo relaciones asimétricas entre unas y otros que se materializa finalmente en problemáticas que atañen de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas como la prostitución y la trata, la violencia sexual y reproductiva, menor acceso a empleos y educación ocasionando el fenómeno de la feminización de la pobreza²; brecha salarial, acoso sexual, menor participación activa en la política y lugares de liderazgo, etc. (Morales Espinosa, 2019).

¹ Según Ana de Miguel (2000) “La teoría feminista es, ante todo y por definición, una teoría crítica de la sociedad [...] tiene entre sus fines conceptualizar adecuadamente como conflictos y producto de unas relaciones de poder determinadas, hechos y relaciones que se consideran normales o naturales, en todo caso, inmutables. [además] indaga en las fuentes religiosas, filosóficas, científicas, históricas, antropológicas, en el llamado sentido común, etc. para desarticular las falsedades, prejuicios y contradicciones que legitiman la dominación sexual” (págs. 1-3). Corchetes propios.

² “Expresión [empleada] para connotar el creciente empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales” (Cobo & Posada, 2006, párr. 01). Corchetes propios.

Es de esta manera que las relaciones desiguales entre hombres y mujeres producen en la sociedad las llamadas VBG. En palabras del Min Salud (s.f.),

Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.)

En otras palabras, las violencias que no solamente afectan el cuerpo de las mujeres causando heridas físicas, sino que también deja profundas heridas emocionales como baja autoestima, ansiedad, depresión, estrés postraumático, trastornos alimenticios, intentos de suicidio, suicidios. Además de ello, la violencia de género puede desembocar en *feminicidios* o muerte por su condición de ser mujer según lo expresa la Ley 1761 de 2015 o Ley Rosa Elvira Cely:

Artículo 104A. Femicidio. Quien causare la 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 [...]

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 (Ley 1761, 2015).

Si todo lo anterior se traduce a cifras tenemos que:

- 87.000 mujeres fueron asesinadas intencionadamente en 2017 en todo el mundo.
- Menos del 40% de las mujeres que experimentan violencia buscan algún tipo de ayuda y quienes lo hacen no suelen recurrir a instituciones formales.
- De todos los países del mundo, solo 140 cuentan con legislación sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, éstas no se suelen ajustar siempre a las normas y recomendaciones internacionales, y ello tampoco significa que se apliquen y que se hagan cumplir.
- La violencia de género en las escuelas es un obstáculo muy importante para la escolarización universal y el derecho de las niñas a la educación.
- Un tercio del cuerpo estudiantil de 11 a 15 años en el mundo sufrió acoso escolar por parte de sus compañeras y compañeros al menos una vez.
- El 82 por ciento de las parlamentarias denunció haber experimentado algún tipo de violencia sexual durante su mandato. Esta incluía comentarios, gestos e

imágenes de naturaleza sexista o sexualmente humillante, amenazas y acoso laboral (ONU Mujeres, 2020).

Adicional a ello tenemos que:

- El 86% de los casos de violencia sexual en Colombia fueron reportados por mujeres.
- El 79% de los casos de violencia sexual en el contexto de la violencia sociopolítica fueron cometidos sobre mujeres.
- El 90% de los casos de violencia sexual en el conflicto armado fueron cometidos sobre mujeres (Corporación Sisma Mujer, 2021).

A todo lo cual habría que sumar los denominados “subregistros” que refieren a aquellos casos que no han sido reportados y, por lo tanto, no aparecen en las cifras, con esto lo que se pretende visibilizar es que si de alguna manera las cifras pueden reflejar una realidad no es toda la realidad, pues tanto las denuncias por parte de las víctimas, como los sistemas de información para acceder a estos datos siguen siendo incipientes.

Además, cabe señalar que las VBG no solo ocurren en el seno de la familia, sino que también ocurren en la escuela, en la calle, en el transporte público, etc. En ese sentido, en esta investigación se reconoce que, en la medida en que -muchas veces- en el contexto laboral se reproduce y práctica la división sexual del trabajo³ a partir de la jerarquización del trabajo y el trato desigual a hombres y mujeres, así como salarios menores y pocas oportunidades para las mujeres de ocupar altos cargos; este también es un espacio donde pueden producirse violencias físicas o psicológicas sobre las mujeres que además de traer consecuencias graves para quienes las sufren, también puede acarrear altos costos para las empresas como procesos judiciales y acompañamiento médico y psicológico (Internacional de Servicios Públicos Brasil, 2016).

³ La división sexual del trabajo tiene que ver con la asignación social del trabajo entre hombres y mujeres según los estereotipos de género. De manera que a las mujeres se les suele adjudicar el trabajo reproductivo mientras a los hombres se les adjudica el trabajo productivo: “Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. En esta ecuación, el trabajo doméstico y de cuidados, asignado a las mujeres, ha carecido de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado” (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.)

Por ello, esta investigación considera importante indagar por los mecanismos de protección con los que cuentan las mujeres trabajadoras de una empresa aseguradora toda vez que se entiende que, entre las políticas de responsabilidad social empresarial o principios corporativos, en concordancia con la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2019) y la Organización de las Naciones Unidas (2011), debe estar el velar por el cuidado de la vida, la integridad y el bienestar de sus empleados y empleadas.

Así las cosas, la pregunta que guía esta investigación es: **¿Cuáles son los mecanismos de protección con los que cuentan las trabajadoras de la empresa aseguradora Latinoamericana⁴ cuando son víctimas de violencias basadas en el género?** Pregunta que se plantea teniendo en cuenta que dichas violencias puedan experimentarse -o no- en el lugar de trabajo o por parte de compañeros o superiores.

Para responder a esa pregunta se han propuesto los siguientes objetivos:

Objetivo general: Analizar el papel y la responsabilidad de una empresa aseguradora frente a las violencias basadas en el género que padecen las trabajadoras.

Objetivos específicos:

- Describir los diferentes tipos de violencias que padecen las mujeres.
- Establecer la responsabilidad de las empresas con respecto a las situaciones de violencias basadas en el género experimentadas por las trabajadoras.
- Determinar los mecanismos de acompañamiento con los que cuentan las trabajadoras de una empresa aseguradora en caso de ser víctima de violencia basada en el género.

Objetivos que se establecen bajo la consideración de que toda empresa garantiza el cumplimiento de los derechos humanos en el entorno laboral, consideración que

⁴ El nombre ha sido cambiado para proteger la identidad de la empresa

será abordada en el capítulo II de este texto. Y bajo el entendido de que toda VBG es una violación de los derechos humanos de las mujeres.

Para el desarrollo de estos objetivos se ha propuesto una metodología con un enfoque cualitativo que según autores como Sautu, Boniolo, Dalle y Elbert (2006) implica que el investigador está inmerso en el objeto de estudio, es decir, que hace parte del fenómeno que está estudiando o investigando dado que la investigadora labora en la empresa aseguradora que es el objeto de este estudio. En una investigación cualitativa los datos son susceptibles de interpretación a diferencia de los datos cuantitativos que son cerrados o sujetos a una interpretación exacta. En otras palabras, la preocupación “no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada” (Bernal, 2006, pág. 60).

La metodología planteada tiene un carácter etnográfico que emplea la técnica de la entrevista para comprender un contexto particular de una entidad o institución, aunque emplea otras técnicas de orden cualitativo como la archivística y el análisis documental (Bernal, 2006). Por tanto, las fuentes de la información serán fundamentalmente investigaciones relacionadas con las VBG y la existente en el archivo de la empresa aseguradora, así como dos (2) entrevistas a personas escogidas según los siguientes criterios:

1. Que sean trabajadoras de la empresa objeto de estudio
2. Que trabajen en el área de Talento Humano
3. Que tengan conocimiento de la ruta de atención en casos de violencia de género.

Así las cosas, se realizó entrevista semiestructurada que contó una batería de cincuenta y ocho (58) preguntas (Ver Anexo 3) divididas en cuatro módulos:

1. Caracterización sociodemográfica
2. Categoría violencias basadas en el género (VBG)

3. Categoría derechos humanos
4. Categoría Rutas de atención

Además, emplea el método denominado *deductivo* en tanto inicia a partir de la revisión de un fenómeno general como lo es la VBG, para luego introducirse en la particularidad de un contexto específico como lo es una empresa aseguradora. Para ello, se desarrolla en tres fases metódicas y organizadas de la siguiente forma (Ver Tabla 1):

Tabla 1. Cuadro metodológico

Fases	Objetivos de investigación	Técnicas de investigación	Instrumento de recolección de la información
Fase 1	Describir los diferentes tipos de violencias que padecen las mujeres.	Análisis documental	Matriz de sistematización
Fase 2	Establecer la responsabilidad de las empresas con respecto a las situaciones de violencias basadas en el género experimentadas por las trabajadoras.	Análisis documental	Matriz de sistematización
Fase 3	Determinar los mecanismos de acompañamiento con los que cuentan las trabajadoras de una empresa aseguradora en caso de ser víctima de violencia basada en el género	Archivística Entrevista	Matriz de sistematización Entrevista semiestructurada

Fuente: Elaboración propia

- **Fase 1.** En esta fase se emplea la técnica conocida como *análisis documental* para desarrollar el objetivo 1 referente a la descripción de las VBG.
- **Fase 2.** En esta fase se emplea la técnica de *análisis documental* para desarrollar el objetivo 2 que refiere a la responsabilidad de las empresas frente a situaciones relacionadas con VBG.

- **Fase 3.** En esta fase se emplea las técnicas *archivística* y *entrevista* para dar desarrollo al objetivo 3 referente a los mecanismos con que cuenta la empresa aseguradora para hacer frente a situaciones relacionadas con VBG.
- **Fase 4.** En esta fase se procede a la redacción de los resultados de la investigación. Cabe señalar que esta etapa se desarrolla transversalmente a la investigación de modo que la escritura se realizó desde la identificación de las categorías de la investigación.

El desarrollo de esta investigación se realiza por capítulos donde cada uno de ellos responde a un objetivo de investigación. De esta manera, en el primer capítulo se definen las formas de violencia que enfrentan las mujeres en la sociedad en general, denominadas VBG y las consecuencias que experimentan quienes las han padecido, particularizando en aquellas que son más recurrentes en el lugar de trabajo.

En el segundo capítulo, se busca establecer la responsabilidad de las empresas como espacios garantes de los derechos humanos entendiendo, por supuesto, que las violencias experimentadas por las mujeres son violaciones directas a sus derechos humanos. Esto se aborda desde el ámbito internacional y la perspectiva de los principios rectores para empresas definido por Naciones Unidas. Luego, se realiza un recorrido del Plan Nacional de Acción de empresas para la protección y respeto de los Derechos humanos en el ámbito empresarial, para finalizar estableciendo la relación entre las violencias de las cuales son víctimas las mujeres en el ámbito laboral y los Derechos humanos vulnerados.

Por último, el tercer capítulo gira en torno a la empresa aseguradora objeto de este estudio. De esta manera, en este capítulo se indaga en los documentos internos de la empresa y a partir de la entrevista a dos funcionarias sobre aquellos mecanismos de acción con los que cuenta la empresa en casos de VBG y cómo se ha actuado en dichos casos para salvaguardar y restablecer los derechos de las trabajadoras.

CAPÍTULO I.

TIPOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO (VBG) Y EL CONTEXTO EMPRESARIAL

En este capítulo se desarrolla el objetivo específico No 1 “Describir los diferentes tipos de violencias que padecen las mujeres”. Para ello, en primer lugar, se indicarán los tipos de violencia caracterizados según diversos instrumentos internacionales de Naciones Unidas, la Organización Internacional para las Migraciones y ONU Mujeres; así como de diversos estudios de teóricos y teóricas en el tema. Adicional a ello, se presentan cifras y datos estadísticos colombianos con el fin de apoyar la información presentada y también para contextualizar la temática y aterrizarla al caso colombiano.

En segundo lugar, se describirán los tipos de violencia implicados en el ámbito laboral donde se verá que el *acoso moral* que es un tipo de violencia característico de dicho ámbito según la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y, en tercer lugar, se describirán las consecuencias de las violencias en el ámbito laboral sobre la salud mental de las mujeres. En cuarto lugar, se abordarán las consecuencias e impactos de la violencia contra las mujeres sobre su salud física y mental acudiendo a la Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” y a algunos estudios donde se ha teorizado sobre estas consecuencias.

Para finalizar, se establecerá la relación entre la VBG y los derechos humanos, lo cual se hace mencionando el tipo de violencia y los derechos que se estarían vulnerando al cometerlo según tres instrumentos internacionales que son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Convenio Internacional sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

1.1. Tipos de VBG

Como se mencionó anteriormente, las Violencias Basadas en el Género (VBG) son aquellas que se ejercen sobre las mujeres por causa de su sexo, ya que sobre este se depositan un conjunto de normas y patrones culturales y sociales que se conceptualizan en lo que se denomina el *género*. De este modo, se crean los llamados *estereotipos de género* o estereotipos sexistas donde lo asociado a la femineidad o a lo femenino tiene una carga valorativa negativa, inferior o subordinada con respecto a lo masculino o a la masculinidad (Morales Espinosa, 2019).

De acuerdo con los *estereotipos de género*, lo femenino tiene una carga valorativa inferior, es decir, que las mujeres se encuentran en una posición subordinada con respecto de los hombres en la estructura social. Ello se puede evidenciar no solamente en las mayores y más amplias posibilidades de los hombres en temas como la participación en el ámbito público y roles de liderazgo, competitividad, acceso al trabajo y a la educación, entre otros., sino también el ejercicio de la violencia. Ejemplo de ello es que, solo para hablar de Colombia, Medicina Legal reporta que

La proporción de ocurrencia de violencia intrafamiliar es de un hombre maltratado por cada diez mujeres y en casos de violencia sexual, el 93% de los casos es contra mujeres, el siete por ciento restante es contra hombres que en el 80% de estos casos están en edades comprendidas entre los 6 y los 14 años, es decir: niños (Castillo Vargas, 2007, pág. 18)

Demostrando que las mujeres y las niñas son quienes tienen mayor vulnerabilidad a sufrir violencias por parte de los hombres. Por ello, en una sociedad desigual y con una estructura jerárquica que privilegia la masculinidad sobre la femineidad no puede abordarse la violencia ejercida sobre unos que sobre otras de la misma manera (Morales Espinosa, 2019). En otras palabras, no es lo mismo ser mujer que hombre en una sociedad que de manera sistemática vulnera los derechos de unas y protege los de otros.

Es por ello que las académicas feministas (filósofas, sociólogas, historiadoras, antropólogas y demás) insisten en abordar estas problemáticas desde una *perspectiva de género* que comprenda y contemple las desigualdades estructurales. Así mismo, han llamado la atención hacia las deficiencias sociales, políticas y económicas para abordar las violencias que se han ejercido contra las mujeres tomando ventaja de sus condiciones de indefensión y desigualdad en el uso y ejercicio del poder. Lo cual implica “asumir las relaciones de poder históricamente desiguales entre ambos y a través de las cuales se legitima al hombre a mantener su status-quo de la dominación incluso a través de la violencia” (Xunta de Galicia, s.f. párr 03) y fundamentalmente, reconocer que la VBG es la manifestación más palpable de la disparidad entre hombres y mujeres.

Con esto en mente, es entonces posible definir de una manera más completa las VBG como

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 (ONU Mujeres, s.f.)

En la mayoría de las investigaciones revisadas y en los documentos de las diferentes ONGs se diferencian cuatro (4) tipos de VBG: **i)** violencia física, **ii)** violencia psicológica, **iii)** violencia sexual y **iv)** violencia económica. Sin embargo, pueden encontrarse, en investigaciones más especializadas sobre el tema, otros tipos de VBG como **v)** explotación sexual y trata de personas, **vi)** feminicidio, **vii)** mutilación genital femenina, **viii)** matrimonio infantil y recientemente **ix)** violencia digital.

Para efectos prácticos de esta investigación no se tratarán la mutilación genital ni el matrimonio infantil dado que estas son condiciones que se presentan sobre todo en la infancia y esta investigación está enfocada hacia las mujeres adultas ya que es solo a partir de la mayoría de edad que el trabajo está legalmente aceptado en este país y el estudio es acerca de las trabajadoras de una empresa aseguradora.

Además, se abordará el acoso moral en el lugar de trabajo en el siguiente apartado (1.2.) dado que esta es una forma de violencia que, según Acevedo, Biaggii y Borges (2006), es característica del ámbito laboral.

1.1.1. Violencia física

Tiene que ver con el uso directo de la fuerza -o su intento- contra el cuerpo o la integridad de la mujer con riesgo de causar la muerte de la misma (Xunta de Galicia, s.f.). Puede manifestarse a través de golpes, pellizcos, empujones, mordiscos, quemaduras, estrangulamiento, lanzamiento de objetos, cachetadas, tirones de cabello, intentos de feminicidio, intentos de provocación de abortos, negación de la atención médica, obligarla a consumir drogas o alcohol y, en general, cualquier intento de hacerle daño por medio del uso de la fuerza física (ONU Mujeres, s.f.).

1.1.2. Violencia psicológica

La violencia de tipo psicológica tiene que ver con la intimidación, amenazas de daño físico sobre sí o sobre sus hijos, mascotas o bienes (ONU Mujeres, s.f.). Implica aquellas conductas o comportamientos amenazantes que produce en la persona que lo recibe sufrimiento de algún tipo tales como insultos, gritos, castigos psicológicos como ignorar, burlar, culpabilizar, entre otros (Xunta de Galicia, s.f.). Es sustancialmente más difícil de detectar ya que no produce marcas en el cuerpo de quien la recibe y sus manifestaciones pueden ser tan sutiles que sean difíciles de develar. Sin embargo, la exposición prolongada a este tipo de violencia produce en las mujeres sentimientos de dependencia, indefensión, baja autoestima y afectar seriamente la estabilidad emocional.

Es importante mencionar que para el año 2017 en Colombia según el Sistema de Vigilancia de Salud Pública (SIVIGILA)⁵ se registraban 7.420 casos de violencia

⁵ SIVIGILA es “es un lenguaje común usado por actores heterogéneos vinculados con la vigilancia en salud pública (vsp), cuyo objetivo es consolidar conocimientos siempre disponibles y actualizados periódicamente, para develar el comportamiento de los procesos de salud y enfermedad, predecir

psicológica de los cuales el 84% correspondía a denuncias realizadas por mujeres. Además, de las 47.825 lesiones asociadas a VBG, el 13.955 se atendió por sospecha de este tipo de violencia (Datos de SIVIGILA presentados en Navarro Torres, Torres Torres y Silva Jimenez, 2020).

1.1.3. Violencia sexual

La violencia sexual implica todo acto de naturaleza sexual que se comete sin el deseo y consentimiento de la otra persona, con consentimiento forzado o sobre una persona que no pueda otorgarlo tales como los menores de edad, personas bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o tener discapacidades mentales. La violencia sexual incluye:

Acoso sexual que implica comentarios de índole sexual, miradas lascivas, persecución y exhibición de órganos sexuales.

Violación que incluye ya sea penetración (por mínima que sea) vaginal, anal u oral realizada sobre alguien a través del uso de la fuerza, de amenazas o aprovechando la situación de inconciencia, intoxicación o discapacidad.

Abuso sexual o contacto físico no consensuado como los tocamientos no deseados, agarrones o pellizcos. También implica el uso de la fuerza y de amenazas.

Según Colombiacheck, basada en cifras de la Fiscalía General de la Nación, para el día 10 de diciembre del 2020 se recibieron 50.863 denuncias por delitos sexuales divididos así: 28.600 con al menos una víctima mujer adulta, 16.611 con al menos una víctima mujer de 0 a 13 años y 5.652 con al menos una víctima mujer entre 14 y 17 años (Salazar, 2020). Además, la Fiscalía también reporta que en Bogotá y en Colombia, el mayor número de denuncias realizadas por mujeres son

los momentos o situaciones de riesgo de la población y orientar las intervenciones más adecuadas para contrarrestar los posibles daños individuales y sociales” (Martínez Álvarez, 2016, pág. 284).

en razón de delitos sexuales (Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, 2020).

1.1.4. Violencia económica o patrimonial

Refiere a la privación intencionada de recursos financieros a una persona ya sea controlando sus recursos, impidiéndole trabajar o negándole recursos para mantener su bienestar o el de sus hijos/as desembocando en su dependencia económica. Según la Sentencia T-012 de 2016:

En la violencia patrimonial el hombre utiliza su poder económico para controlar las decisiones y proyecto de vida de su pareja. Es una forma de violencia donde el abusador controla todo lo que ingresa al patrimonio común, sin importarle quién lo haya ganado. Manipula el dinero, dirige y normalmente en él radica la titularidad de todos los bienes. Aunque esta violencia también se presenta en espacios públicos, es en el ámbito privado donde se hacen más evidentes sus efectos (Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, Sentencia T-012/16, 2016)

La violencia económica o patrimonial se manifiesta como perturbación de la posesión, apropiación de bienes, limitación de los recursos, privación de los medios necesarios para subsistir, evasión de las obligaciones alimentarias y limitación de los ingresos.

1.1.5. Explotación sexual y trata de personas

Según la Organización Internacional para las Migraciones (2021) “Colombia es considerada como un país de origen de víctimas de la trata de personas, tanto hacia el interior como hacia el exterior del país, principalmente en modalidades como la explotación sexual (prostitución), los trabajos forzados y el matrimonio servil” (párr. 01)⁶, todas ellas actividades que se suelen realizar por mujeres captadas para obligarlas a ello.

⁶ “Corchetes propios”

Este delito está sancionado de acuerdo con el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños o Protocolo de Palermo que fue adoptado en Colombia mediante la Ley 985 de 2005.

1.1.6. Femicidio

Del feminicidio se dice que es la punta del iceberg de las VBG porque, según organismos internacionales, la violencia contra las mujeres suele ser un proceso que se va incrementando; de modo que pasa de amenazas o insultos, a agresiones físicas reiteradas hasta llegar incluso a ocasionar la muerte de la persona, en este caso mujer. En palabras de la antropóloga e investigadora mexicana Marcela Lagarde, quien en el informe titulado “Por la vida y la libertad de las mujeres” apunta que el feminicidio:

... es una ínfima parte visible de la violencia contra niñas y mujeres, sucede como culminación de una situación caracterizada por la violación reiterada y sistemática de los derechos humanos de las mujeres. Su común denominador es el género: niñas y mujeres son violentadas con crueldad por el solo hecho de ser mujeres y sólo en algunos casos son asesinadas como culminación de dicha violencia pública o privada (Lagarde, 2006, s.p.).

Así mismo, ONU Mujeres (s.f.) define al *feminicidio* como

... la culminación de un proceso de abusos, amenazas o intimidación constantes en el hogar, violencia sexual o situaciones en las que las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad con respecto a su pareja en términos de poder o disponibilidad de recursos

De modo que este concepto se refiere al asesinato u homicidio de una mujer por su condición de sexo, es decir, por ser mujer que, según la teórica y escritora feminista venezolana Esther Pineda (2019)

... puede entenderse como la figura lingüística y jurídica que permite definir y categorizar el asesinato de mujeres en el contexto de relaciones de poder, dependencia y desigualdad; crímenes que siempre son cometidos por hombres, los cuales se arrojan derechos sobre el cuerpo de las mujeres o que creen que ellas son de su propiedad (Pineda, 2019, párr. 02).

En Colombia, para el mes de agosto del año 2020 se habían registrado un total de 104 feminicidios y para octubre ya registraba 359. Los departamentos donde

mayores casos de feminicidios se registraron fueron Antioquia, Valle del Cauca y Magdalena (Radio Nacional de Colombia, 2020). Debido a las alarmantes cifras que van en aumento cada año, desde hace más de una década en el país se han registrado numerosos intentos de prevenir los *feminicidios* tal como lo es la Ley 1257 de 2008, los Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres, el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias (ambos de 2012), o la Ley 1257 de 2015 “Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones”⁷ también denominada Ley Rosa Elvira Cely debido a su trágica muerte ocurrida en el Parque Nacional de Bogotá a manos de un compañero de estudio.

Por medio de esa ley, el Estado colombiano reconoce la condición vulnerable de las mujeres en la sociedad de modo que sanciona el *feminicidio* como un delito autónomo y diferente del *homicidio* aumentando la pena hasta 41 años de prisión (Ley 1257, 2015). Además, el pronunciamiento de esta ley permite que hoy en día el *feminicidio* en Colombia sea entendido como un problema de salud pública por lo cual deben dirigirse diversos esfuerzos hacia su prevención y sanción (Vásquez-Escobar, Durán-Hincapié, Chaverra-Palma, & Bermúdez-Quintana, 2017).

1.1.7. Violencia digital

Se refiere a la violencia ejercida contra las mujeres por medio de las herramientas digitales. Esta violencia puede incluir ciberacoso traducido en amenazas e intimidaciones, el envío de mensajes con contenido sexuales sin autorización de la destinataria y el *doxing* o publicación de información o imágenes privadas de la víctima (ONU Mujeres, s.f.).

⁷ Enunciada y referenciada en la introducción de esta investigación (pág. 09).

1.2. VBG en el contexto laboral

Según la investigación de Acevedo, Biaggii y Borges (2006), en el ámbito laboral suelen darse unos tipos de violencia muy específicos como los presentados a continuación:

- Bullying representado en hostigamiento o exclusión de alguien o afectar de alguna manera su desempeño en el trabajo.
- Mobbing: exclusión y demás comportamientos hostiles contra una persona realizada de manera reiterada.
- Hostigamiento moral: “comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y/o escritos unilaterales” de manera reiterada tanto en el ámbito laboral como por fuera de este.
- Hostigamiento laboral: comportamientos o hechos realizados con el fin de provocar malestar mental o físico.
- Abuso de poder: como su nombre lo indica tiene que ver con el uso de su poder o su lugar jerárquico para influenciar o sabotear el trabajo o la carrera de alguien.
- Acoso sexual.
- Acoso sexual laboral: conductas con connotaciones sexuales no deseadas realizadas en el lugar de trabajo generando ambientes de trabajo hostiles.
- Acoso, hostigamiento, asedio.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) se ha pronunciado sobre el acoso laboral en la Recomendación General núm. 19 donde afirma:

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su

negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (Organización de las Naciones Unidas, 1979, Recom. 19).

De modo que el acoso u hostigamiento en el lugar de trabajo hacia las mujeres se caracteriza por el hostigamiento de corte sexual, lo cual es sustancialmente diferente al acoso laboral que pueden sufrir o padecer los hombres.

Ahora bien, se puede entender como acoso moral en el lugar de trabajo aquellas manifestaciones de conductas abusivas como palabras, gestos y actos derivados del abuso de poder de una persona sobre otra. Estos comportamientos se realizan de manera reiterada ocasionando la humillación de quien la padece ya que genera indefensión al encontrarse en posición de subordinación laboral con respecto a quien la ejerce.

Algunas de las conductas abusivas que se dan en el acoso moral son:

- Gritos o insultos en presencia o no de otras personas
- Establecimiento de metas imposibles de cumplir
- Sobrecarga intencional
- Amenazas de despido
- Trato irrespetuoso y excluyente
- Cambios intempestivos de responsabilidades de manera reiterada y sin su conocimiento
- Critica constante
- Desvalorización del trabajo o ideas

Todas estas conductas realizadas de manera reiterada generan en la víctima sentimientos de impotencia e indefensión minando su seguridad y autoconfianza creando estrés y afectando no solo las relaciones en el lugar de trabajo sino también la calidad del trabajo y su calidad de vida.

Es importante señalar también que los blancos principales del acoso moral en el marco del lugar del trabajo son las mujeres ya que estas son las que están casi siempre en los cargos de menor poder y como consecuencia de las relaciones asimétricas que existen entre unos y otras:

Si entendemos el maltrato como un intento de ejercer control y poder sobre la otra persona, que incluye una escalada de 10s episodios de violencia, y que tiene consecuencias sobre la vida y la salud de las personas, podemos ver con mayor claridad si cabe que es un delito ejercido mayoritariamente por algunos hombres sobre algunas mujeres, que es una consecuencia del patriarcado. La versión contraria podemos considerarla como claramente excepcional (Heras González, Belmonte Marín, Reche Tello, Calabuig Puig, & Ferrús Batiste, 2019, págs. 121-122).

Cabe anotar con lo anteriormente dicho que si la trabajadora presenta otras condiciones como el hecho de que sean lesbianas, negras o trans son mayormente vulneradas (Internacional de Servicios Públicos Brasil, 2016).

Con esto se pretende hacer énfasis en que las mujeres tienen una mayor vulnerabilidad para ser víctimas de violencia en todas las etapas de su vida y en todos los espacios públicos y privados incluido el lugar de trabajo y además entendiendo que estas violencias son claras violaciones a los derechos humanos de las mujeres, que esta monografía se centrará en el siguiente capítulo en establecer la responsabilidad que las empresas de toda índole tienen con la garantía de los mismos.

1.3. Consecuencias de las VBG

En Colombia, la Ley 1257 establece en su artículo 3ro las definiciones de daño contra la mujer según el tipo de violencia sufrida:

a) Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

b) Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

c) Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

d) Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer (Ley 1257, 2008, art. 3).

De modo que a partir de este artículo es posible comprender que las consecuencias directas de las VBG son tan abarcadoras que pueden llegar a afectar el universo físico, emocional y simbólico de la víctima influyendo en todas las dimensiones de su vida y la de sus allegados, principalmente la de sus hijos/as.

El impacto que puede llegar a tener el estar expuesta de manera prolongada a situaciones de violencia puede abarcar su capacidad para cuidar de sus hijos y de sí mismas, influir en el abuso de sustancias y afectar sustancialmente su autoestima y autopercepción generando situaciones de dependencia no solo económica sino también emocional y psicológica como lo apunta García-Moreno (2000) en su estudio titulado “Violencia contra la mujer. Género y equidad en la salud” financiado por la Organización Panamericana de la salud donde toma como base cientos de estudios psicosociales referidos a la VBG.

Algunas mujeres pueden tener traumatismos tan graves que sus afectaciones no solo incluyen hematomas, heridas abiertas o dolores físicos sino que también pueden llegar a la pérdida de la audición, la visión o discapacidad parcial o permanente (Molina Giraldo, 2016); abortos provocados por los golpes o por el estrés del evento violento, enfermedades de transmisión sexual y a nivel psicológico estrés postraumático, depresión y ansiedad, pérdida de autoestima y manifestaciones psicosomáticas como colon irritable, enfermedades cardiovasculares y cefaleas (Ver Figura 1).

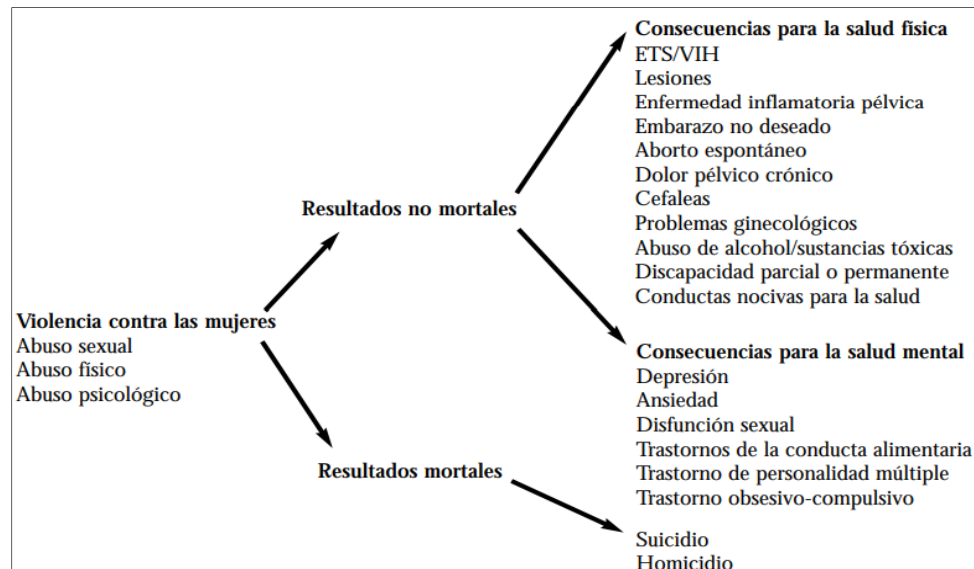


Figura 1. Consecuencias de la violencia contra las mujeres en la salud física y mental

Fuente: (García-Moreno, 2000, pág. 12).

Además de las graves consecuencias que padecen las mujeres víctimas de VBG, están aquellas experimentadas por sus hijos e hijas que tienen que ver tanto con la posibilidad de que estos sufran maltrato infantil (Sepúlveda García de la Torre, 2006) como con la interiorización de la violencia que los hace susceptibles de reproducirlas en la adultez de modo que la violencia se transmite de generación en generación y se reproduce tanto en el hogar como en otros ámbitos (Corsi, 2010).

1.4. Relación entre las VBG y los derechos humanos

Dado que la violencia contra las mujeres establece un flagelo social que debe ser eliminado a partir de actividades de prevención y atención especializada en situaciones de vulnerabilidad de sus derechos, es deber de todas las instituciones - incluidas las empresas- contar con mecanismos que permitan defender la dignidad, reafirmando el ejercicio de los derechos para las mujeres y atendiendo realidades que sufren las víctimas por parte de sus parejas o exparejas; de sus conocidos o allegados, de compañeros de trabajo e incluso de sus superiores ya sean docentes, jefes y demás.

Ahora bien, como se mostró anteriormente, las VBG son una problemática que se presenta a partir de una condición de desigualdad estructural donde se reafirma la dominación y/o relación de poder asimétrica que existe entre hombres y mujeres. Además, se vio que, dado que las violencias se ejercen de manera desproporcionada por hombres sobre las mujeres, las niñas y los niños, no es posible hacer el mismo abordaje como se hace en caso de otras violencias pues las violencias que sufren las mujeres se asocian a su condición de subordinación de género resultante de la estructura desigual de la sociedad.

Así, la VBG se relaciona con un patrón de conducta abusiva con una posición de autoridad para dominar a la persona vulnerable por lo que generalmente la violencia es ejercida por personas allegadas o cercanas a las mujeres -en este caso sus compañeros de trabajo o superiores- y deja marcas físicas y psicológicas sobre ellas, lo cual puede afectar no solo su psiquis sino también su capacidad productiva y su motivación, generando repercusiones como renunciaciones y, por lo tanto, pérdida de sus posibilidades económicas. A continuación, se mostrará la relación entre los tipos de VBG y los derechos humanos vulnerados según tres instrumentos internacionales como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Convenio Internacional sobre la violencia y el acoso.

Con respecto a la **violencia física**, se da que, cuando las mujeres son víctimas de ella, se pone en riesgo su derecho a la vida y a la integridad personal según lo dispuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 3 - Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 4. Derecho a la Vida

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (Pacto de San José, 1969)

Por tanto, cuando el agresor realiza algún tipo de violencia física sobre su víctima, vulnera el derecho que tiene ella a vivir su vida con tranquilidad, seguridad y a que se respete su integridad física.

Por otro lado, al describirse la **violencia psicológica** como maltrato emocional y mental, está representada con la transgresión de los derechos de libertad de expresión, libre desarrollo de la personalidad y libertad en aspectos más generales como igualdad de género, libertad de opinión y estilo de vida.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 19 - Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión

Artículo 22 - Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 7. Derecho a la Libertad Personal

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales.

2. Nadie puede ser privado de su libertad física, salvo por las causas y en las condiciones fijadas de antemano por las Constituciones Políticas de los Estados Parte o por las leyes dictadas conforme a ellas.

Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección (Pacto de San José, 1969).

Por tanto, cualquier forma de maltrato psicológico o emocional que pueda recibir una mujer en el contexto laboral no solo se atenta contra su derecho a la libertad personal y de expresión e información; sino también a la igualdad.

Igualmente, como se ha dicho, la **Violencia sexual** genera en la víctima pérdida de libertad individual en la escogencia de pareja sexual, pero también genera daños físicos y psicológicos como los ya mencionados. Por esta razón, las mujeres víctimas de este tipo de violencia ven vulnerados sus derechos a la honra, a la dignidad y al desarrollo de la personalidad.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 5 - Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 12 - Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques (Pacto de San José, 1969).

Ahora bien, con respecto a la **violencia laboral**, se tiene que, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, puede decirse que toda violencia surgida en el lugar de trabajo atenta no solo contra el derecho a la vida, la integridad,

la libertad de expresión sino también contra el derecho al trabajo, a las condiciones óptimas del mismo y a la no discriminación en el lugar de trabajo. Igualmente, según el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), toda persona tiene derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso por razón de género.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24 - Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

Convenio sobre la violencia y el acoso

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
 - a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 - b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Cabe también señalar que, en el contexto laboral las mujeres no solo viven VBG perpetradas por sus compañeros de trabajo o sus superiores, sino también por la misma organización o empresa a través de condiciones de trabajo deplorables, jornadas laborales extensas, inequidad en salarios, negativas a permisos por causa de maternidad o por cuidado de seres queridos, e incluso al negarse a adoptar medidas en casos de VBG dentro de la empresa o por fuera de ella pero ejercida por compañeros o superiores.

Por tanto, es indispensable analizar las VBG en el contexto laboral como una problemática que afecta a las mujeres desde diversos frentes y que resulta de una estructura patriarcal que se mantiene y se reproduce en y a través de las instituciones y las organizaciones.

CAPÍTULO II.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS CON LA GARANTÍA Y EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Como es de amplio conocimiento, los derechos humanos guardan una amplia conexidad con las situaciones y problemáticas que enfrentan las sociedades de modo que los diversos actores, personas, asociaciones, agremiaciones y demás están en el deber de contribuir para asegurar y garantizar el goce de los mismos. Por tanto, aunque el Estado sea el primer garante, la sociedad en general, así como las entidades y organizaciones no son ajenas a su cumplimiento.

Es en ese sentido que este capítulo abordará la responsabilidad de las empresas con la garantía de los derechos humanos desde la perspectiva de los principios rectores u orientadores definidos por la Organización de las Naciones Unidas y, además, se mostrará la manera en que, en Colombia, se ha establecido la implementación y acción de las empresas al respecto.

2.1. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

La Declaración Universal de los derechos humanos indica en su preámbulo la consideración de que estos sean “protegidos por un régimen de Derecho” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 01) aseverando de manera tácita la responsabilidad de los Estados en su protección. No obstante, también las Naciones Unidas, específicamente el Consejo de derechos humanos, en el año 2011 adoptó los denominados Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que se consagran como una normatividad que pretende “prevenir y hacer frente al riesgo de que las actividades empresariales tengan consecuencias negativas sobre los derechos humanos” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos , 2011) basados en los pilares fundamentales de Proteger, Respetar y Remediar.

Así, estos pilares orientan la participación de las empresas respecto a los derechos humanos y demarcan una ruta en la comprensión de las relaciones entre los actores Estado, empresa y sociedad civil. De este modo, el respeto y la protección de los derechos humanos, así como remediar las consecuencias de las víctimas de sus vulneraciones, se consagran como principales responsabilidades de las empresas y la sociedad sin desligar la responsabilidad del Estado por velar que estos no sea trasgredidos. Así lo refiere el principio rector 11:

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación (Organización de las Naciones Unidas, 2011, pág. 15).

Al aprobar los principios rectores, el Consejo de derechos humanos de Naciones Unidas proporcionó una base normativa para las empresas con la intención de acompañarlas en la comprensión de su responsabilidad logrando con ello un avance desde la mirada de los derechos humanos al tiempo que presentó un reto aún mayor pues, sin ser de carácter vinculante u obligatorio por considerarse normas blandas o *soft law*⁸, sí se espera de ellas una aplicación y gestión consistente de estos principios al considerárseles los primeros lineamientos para empresas aceptados internacionalmente.

Principio Rector 12

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2011, págs. 15-16).

Es así que su vinculación tiene un enfoque voluntario y un llamado de tinte ético para las empresas. De lo cual se desprende, además, el deber de actuar con la debida diligencia no solo para no vulnerar los derechos de sus trabajadores/as sino también de respetar e incluso reparar las consecuencias negativas de sus

⁸ Aquellas normas que en su criterio de aplicación no es obligatoria.

actividades y/o contribuir en la reparación como mejoramiento del acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

Principio Rector 17

En el contexto de los Principios Rectores, la diligencia debida constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos (Organización de las Naciones Unidas, 2011, pág. 20).

Para ello, las empresas deben realizar una valoración y evaluación de riesgos en derechos humanos teniendo en cuenta la probabilidad de su vulneración calculando las consecuencias o gravedad de su ocurrencia, es decir, los impactos negativos de modo que sea posible definir, en la naturaleza de la empresa y su cadena productiva, los puntos críticos donde se puedan presentar vulneraciones de derechos humanos. De tal manera que la empresa debe garantizar no solo el cumplimiento de sus procesos internos y producciones limpias garantizando la observancia de los derechos humanos sino también el cuidado en las relaciones con terceros, los cuales podrían en un momento determinado vulnerarlos y/o violarlos.

Principio Rector 13

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- A. Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- B. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos (Organización de las Naciones Unidas, 2011, pág. 17).

En el marco de los derechos humanos, no existe una norma absoluta para medir a las empresas en este aspecto. No obstante, como lo señala la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019), no es posible el desarrollo sostenible

en el tiempo cuando no hay respeto por los derechos humanos y al juicio de esta investigación es ese el componente que aporta la debida diligencia.

Por su parte, Lewis (2013) plantea que la debida diligencia por parte de una empresa implica la investigación necesaria “para garantizar que no se han ocultado responsabilidades, entre ellas financieras, legales, sanitarias, de seguridad o de problemas medioambientales” (párr. 09). De modo que las empresas deben cumplir con cuatro componentes:

1. si la empresa no cuenta con un proceso de debida diligencia, debe crearlo
2. identificar los posibles afectados por sus prácticas,
3. emprender acciones y seguimiento continuo para mitigar las afectaciones y
4. presentar informes o difundir información de sus acciones a los diferentes públicos de interés.

De modo que las empresas deben -de manera constante- evaluar con regularidad sus procesos y los que conciernen a los de sus grupos de interés con una perspectiva de derechos humanos pues esto denota una cultura proactiva en la materia. Así mismo, Lewis (2013) hace un énfasis especial en que, en cada cambio de la empresa -desde ajustes en su cadena productiva hasta se va a realizar una nueva inversión por parte de la compañía e incluso cambios en el objeto social de la misma- se hace necesario preguntarse de nuevo por los derechos humanos que podrían verse vulnerados y que impactos se podrían mitigar.

Por tanto, la debida diligencia implicaría preguntarse *qué significa respetar los derechos humanos* anticipándose a los posibles efectos que puedan tener sobre ellos la ampliación o ajuste de un proceso, adquisición de bienes, etc. Acción que en sí misma demuestra una intención y un interés por prevenir sus vulneraciones.

De acuerdo con Lewis (2013), los pasos que las empresas deberían seguir para actuar con debida diligencia en derechos humanos podrían ser:

1. Identificar y evaluar los impactos negativos (evaluar los contextos, afectados o personas implicadas, normatividad implicada, efectos o derechos vulnerados)
2. Establecer cuáles son las acciones necesarias para disminuir o contener la vulneración de derechos humanos y los impactos que esto pueda tener sobre la empresa y sobre las personas implicadas (asignar un/una responsable, destinar un presupuesto que permita implementar respuestas eficaces)
3. Realizar seguimiento para corroborar la eficacia de la gestión y, de este modo, determinar si se restablecieron los derechos humanos vulnerados (para ello debe establecer mecanismos de seguimiento y evaluación, indicadores cualitativos y cuantitativos, contar con fuentes internas y externas).
4. Informar la gestión a los grupos de interés (rendir cuentas y comunicar a las personas o grupos que puedan verse afectados, realizar diálogos en línea, elaborar informes oficiales cuando se presentan violaciones de derechos humanos de modo que sea posible comunicar el progreso obtenido).

De modo que las organizaciones pueden y deben comenzar la evaluación y gestión de la debida diligencia dentro del marco de los derechos humanos. Ello trasciende los actos de responsabilidad social empresarial en tanto son de carácter voluntario que se traducen en un compromiso ético de la organización.

Frente a ello, y en concordancia con los pilares fundamentales de Proteger, Respetar y Remediar según el ya referido documento del Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011),

Y de manera complementaría se propone un último paso en la ruta. el cual se enfocaría en remediar los impactos reales, entendiéndose que una empresa puede provocar o contribuir consecuencias negativas sobre los derechos humanos sin haberlo previsto. Por tanto, debe crear mecanismos de reparación judiciales, administrativas, legislativas, psicosociales o de otro tipo que permitan el real restablecimiento de los derechos humanos vulnerados al tiempo que se creen disposiciones que protejan a sus trabajadores y trabajadoras de vulneraciones futuras.

Para llevar a cabo este último paso, es decir, para remediar los derechos humanos vulnerados deben tomarse como punto de partida aquellos reconocidos internacionalmente por la Carta Internacional de Derechos Humanos⁹ como lo son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y otros instrumentos como, en el caso de la VBG, los relacionados con la igualdad de género (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2012). Así mismo reconocer, a partir de *la perspectiva de género*, la sistematicidad de las vulneraciones a los derechos humanos de las mujeres en razón de su sexo (Comisión Interamericana de Derechos Humanos , 2019).

Por remediar los derechos vulnerados se entiende que el Estado garantiza vías efectivas de reparación judiciales o extrajudiciales. (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2012) Pues bien, si se aplica esto al ámbito de las empresas implica que estas faciliten el acceso a estos mecanismos.

Cuando es la empresa quien causa el daño, se debe entonces atender rápidamente y reparar directamente los daños causados. Para ello, de acuerdo con el Principio Rector 29 las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional y poner dichos mecanismos a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas (Organización de las Naciones Unidas, 2011). Por tanto, todas las partes interesadas, las organizaciones industriales y otras iniciativas de colaboración fundadas en el respeto de las normas los derechos humanos para demostrar su interés de remediar las consecuencias negativas tienen el deber de garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces y efectivos.

Si la empresa no es quien vulnera los derechos humanos de alguien, su papel consistirá en identificar los riesgos en donde se puedan ver perjudicados los

⁹ La Carta Internacional de los Derechos humanos son un conjunto o compendio de documentos donde se encuentran todos los derechos básicos que deben tener todas las personas del mundo. Estos documentos son: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos junto con sus dos protocolos facultativos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

derechos de sus empleadas/os, implementar acciones preventivas desde la debida diligencia para informar y orientar en los mecanismos de reparación según se constata en el Principio Rector 19:

Principio Rector 19

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas (Organización de las Naciones Unidas, 2011, pág. 24).

Por ello, es indispensable que la empresa promueva en sus empleadas el conocimiento y entendimiento de los derechos humanos desde una gestión anticipada para abordar estos riesgos, así como dentro de sus procesos de evaluación organizacional.

Si la vulneración tiene lugar, debería entonces la empresa emprender acciones que minimicen las consecuencias vividas desde el aspecto de acceso a la información, conectando a las empleadas con mecanismos de reclamación que haya dispuesto el Estado para estos fines y acompañándolas en el seguimiento a su caso. De tal manera que, si bien la responsabilidad por reparar a la empleada la tiene el Estado, es deber de la empresa no adoptar una postura pasiva sino, por el contrario, facilitar a todos sus colaboradores formación y entrenamiento suficiente para afrontar la vulneración de derechos humanos según lo planteado en el Principio Rector 23:

Principio Rector 23

En cualquier contexto, las empresas deben:

- a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley

dondequiera que operen (Organización de las Naciones Unidas, 2011, pág. 29)¹⁰

Particularmente si se trata del fenómeno de las VBG donde las empresas pueden iniciar reconociendo las problemáticas específicas de las mujeres y las niñas. Ello evidenciaría una participación activa y desde el principio de la debida diligencia que podría verse materializada en una ruta de atención como parte de su estrategia empresarial de modo que sea posible remediar a la víctima de manera efectiva.

Como complemento a lo visto desde el marco de los principios rectores, es necesario mencionar que existen diversas iniciativas que demuestran aplicación en materia de derechos humanos en las empresas; es así como por ejemplo en Colombia se desarrolló el modelo de gestión de igualdad de género EQUIPARES,¹¹ Modelo que con la ayuda del Programa de Naciones Unidas para el desarrollo., PUND, Busca la eliminación de la discriminación salarial y laboral contra las mujeres, de igual manera busca la promoción de una cultura de igualdad de condiciones para la mujer. (Ministerio del trabajo , s.f.)

Esta iniciativa ya cuenta con 9 empresas certificadas bajo este sello de calidad como un referente en las organizaciones privadas.

De igual manera en México se realizó el modelo de equidad de género (MEG) el cual tiene como propósito crear una herramienta dirigida para los centros de trabajo asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. (Gobierno de Mexico , s.f.) este modelo inició su aplicación en 2003 y finalizó en 2015, sin embargo entregó hallazgos relevantes con 220 empresas tanto públicas como privadas certificadas.

¹⁰ El subrayado es mío.

¹¹Equipares Sello de Equidad Laboral EQUIPARES, un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que desde el 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo.

Las iniciativas mencionadas se pueden tomar a modo de ejemplo en el sentido de apropiarse los principios rectores y como llevarlos a la realidad con el fin de mejorar la calidad de vida de las mujeres y como en sí es llevar fomentando mejores estados sociales.

2.2. Plan Nacional de las empresas y los derechos humanos

La Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que en el ámbito laboral los Estados tienen la obligación de garantizar a las mujeres el goce de los derechos humanos toda vez que se ha comprobado que éstas suelen enfrentar situaciones de violencia y discriminación, así como asimetría en el ejercicio del poder e impunidad de los actos considerados violentos que empeoran al ser parte del contexto patriarcal que sostiene ese desequilibrio privilegiando a los varones. Todo lo cual se ve reflejado en el detrimento de las condiciones laborales para las mujeres que en comparación con los hombres son injustas e inequitativas (Comisión Interamericana de Derechos Humanos , 2019).

Es por ello que la Comisión considera esencial incorporar una perspectiva de género

... dentro de los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos exigidos a las empresas, en particular requiriendo que se tome un acercamiento integral de los impactos que las operaciones y estructuras empresariales tienen sobre las mujeres, y observando sus particularidades y necesidades específicas en los marcos de prevención, supervisión o rendición de cuentas relacionadas con violaciones de los derechos de las mujeres (Comisión Interamericana de Derechos Humanos , 2019, pág. 163).

De modo que las empresas deben prestar especial vigilancia y observancia en la desigualdad de la distribución de las cargas y de los ingresos (brecha salarial) entre hombres y mujeres, la poca participación de las últimas en lugares de liderazgo, limitación de las autorizaciones por incapacidad y licencias de maternidad y velar por ofrecerles a las mujeres óptimas condiciones de trabajo. Así mismo, tener protocolos para los casos de VBG ya sea física, psicológica y sexual (acoso, hostigamiento, abusos, violaciones) todo lo cual mantiene y reproduce la inestabilidad y vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito laboral.

Por ejemplo, la violencia y acoso en el lugar del trabajo, que incluye el acoso sexual, siguen siendo situaciones de alta preocupación para la Comisión y [...] en tanto que no sólo limita el desarrollo profesional de las mujeres sino que vulnera directamente el disfrute de sus derechos humanos con graves consecuencias (Comisión Interamericana de Derechos Humanos , 2019, pág. 165).

Es por ello que toda empresa debe contar no solo con normativas que prevengan la VBG, sino también medidas para su erradicación, así como brindar posibilidades de acceso a reparaciones para quienes enfrenten situaciones relacionadas con el acoso sexual o la violencia laboral.

Así las cosas, el documento Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia 2015-2018 nace con la voluntad y compromiso del país para la protección y respeto de los derechos humanos en el ámbito empresarial ya que es eje fundamental de desarrollo sostenible y equitativo en Colombia¹². Este plan señala que toda empresa u organización en cualquier sector económico tiene el deber y por tanto la responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos “como ‘norma de conducta mundial’ aplicable para todas las empresas y exigible” (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos , 2015, pág. 04), el cual permite al Gobierno colombiano comprender cómo desarrollar y aplicar los estándares internacionales para las empresas. Por tanto, las empresas colombianas deben cumplir las normas nacionales en materia de protección de los derechos humanos y prevenir las consecuencias que se generen al vulnerarse.

El Plan Nacional de Acción de Empresas aporta elementos importantes como la debida diligencia, la orientación de *acción sin daño* que se relaciona con la forma de realizar un trabajo o acción sin impactos negativos aplicando criterios éticos y respetando los valores de convivencia humana. Adicional a ello, representa la articulación de las empresas con las políticas públicas, la responsabilidad social empresarial y la participación de diferentes sectores económicos en el desarrollo de

¹² Colombia es el primer país no europeo en desarrollar un plan enfocado en Derechos Humanos y empresas que se conectan con una estrategia nacional de derechos humanos en el periodo 2014 – 2034.

estrategias para el respeto de los derechos humanos y mayor intervención en la sociedad civil. Las líneas de acción de este plan son:

- Debida diligencia, mencionada anteriormente, que tiene que ver con el grupo de medidas que ejecuta una empresa para dar cumplimiento al papel de ser garante y respetar los derechos humanos de acuerdo con su función, el contexto, la dimensión y demás factores internos y externos que hagan parte de su actividad empresarial.
- Cultura de derechos humanos y construcción de paz en el sector empresarial que está directamente relacionada con la traducción de los derechos en normas, valores, disposiciones que infunden comportamientos y acciones en las personas bien sea de forma individual o colectiva pero que hacen parte de un gran sistema cultural en el que todos los actores son relevantes (Di Cristofaro, 2002).
- Respeto a los derechos humanos como ventaja competitiva en tanto las empresas son aliados del Estado en cuanto a apoyar y respetar los derechos humanos a través de sus actividades y estrategias internas que servirán para lograr no solo beneficios en material de desarrollo en la sociedad civil sino también beneficios económicos.
- Responsabilidad social empresarial y respeto a los derechos humanos: generar acciones basadas en el respeto de los derechos humanos con estrategias colectivas que ayuden a dar sostenibilidad tanto en materia social como económica. Con programas de responsabilidad social empresarial se pueden fomentar proyectos de desarrollo para las comunidades bajo el enfoque de la debida diligencia y el respeto de los derechos humanos.

Así entonces, este Plan de Acción representa una comprensión del Estado en materia de la necesidad de normatividad, conceptos, contextos y mecanismos que les permita a las empresas alinearse para realizar sus actividades productivas al tiempo que buscando un balance entre las retribuciones económicas y la labor social a través del respeto de los derechos humanos dentro sus actividades y fuera de su entorno. Además, este Plan se realiza con el enfoque diferencial en cuanto

establece que debe primar el respeto por la diferencia y las identidades ya que las prácticas discriminatorias terminan por limitar el pleno ejercicio de los derechos.

Ahora bien, teniendo en cuenta que esta investigación se realiza con el foco sobre una empresa aseguradora, esta debería cumplir con **i)** información y orientación sobre las VBG, **ii)** estrategias de prevención de las VBG, y **iii)** protocolos a seguir en caso de VBG. Esto permitirá que las mujeres colaboradoras de la empresa aseguradora sepan cómo actuar en situaciones de VBG y qué elementos jurídicos, de asesoría y de información pueden utilizar.

En este sentido, se comprende que, aunque el Estado debe ser garante de la existencia de mecanismos de acceso y resolución de casos de VBG, es responsabilidad de la empresa brindar mecanismos de prevención y de orientación; posibilidades para acceder a los mecanismos dispuestos por el Estado y una reglamentación que proteja a sus empleadas, restablezca sus derechos en el lugar de trabajo y le posibilite continuar laborando en condiciones óptimas y seguras.

CAPITULO III.

MECANISMOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y PROTECCIÓN DE UNA EMPRESA ASEGURADORA EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO (VBG)

En este capítulo se busca dar solución al objetivo No 3 de la investigación que reza “Determinar los mecanismos de acompañamiento con los que cuentan las trabajadoras de la empresa aseguradora en caso de ser víctima de violencia basada en el género”. Para ello, como se mencionó anteriormente¹³ se emplearon dos técnicas de investigación: **i)** archivística, que consiste en la indagación o utilización de los documentos de la compañía objeto de estudio con el fin de obtener información de primera mano que, para este caso, tiene que ver con las políticas de la empresa con respecto a la VBG y la ruta implementada para casos de VBG, información que es empleada para determinar si existen mecanismos de

¹³ Información referente a la metodología de la investigación que en este documento se encuentra ubicada en la introducción.

acompañamiento para dichos casos. **ii)** entrevista a dos personas trabajadoras de la compañía que trabajen en el área de talento humano y, por lo tanto, conozcan y hayan seguido la ruta planteada por la empresa. De este modo, los resultados de la entrevista proporcionan la información necesaria para determinar si en la empresa efectivamente existe dicha ruta y, en ese sentido, confirmar el cumplimiento de la misma y determinar cuáles son esos mecanismos de protección con los que cuentan sus empleadas.

Así las cosas, este capítulo está dividido en tres partes. En primer lugar, se realiza la caracterización de la empresa objeto de estudio. En segundo lugar, se desarrolla la información obtenida por medio de la archivista mediante la descripción de la ruta de acompañamiento institucional. Finalmente, se presenta la información obtenida de las entrevistas que se encuentra organizada en concordancia con los tres ejes o variables de la entrevista semiestructurada, saber: **i)** VBG en el entorno laboral, **ii)** conocimiento sobre los derechos humanos y su relación con las VBG y **iii)** protocolos y rutas de atención en casos de VBG.

3.1. Contexto empresarial

La empresa Aseguradora Latinoamericana¹⁴ es una entidad que cuenta con más de 75 años brindando atención especializada en la Industria de Seguros, Gestión de Tendencias y Riesgos en varios países de América Latina, particularmente, en el sector de la Seguridad Social mediante EPS Latinoamericana, , Ayudas Diagnósticas y Consultoría en Gestión de Riesgos, entre otros., “gestionando los riesgos estratégicos y emergentes para entregar soluciones relevantes que potencien las capacidades de las personas y empresas” (Aseguradora Latinoamericana, 2020a).

La selección de esta empresa como objeto de estudio se realizó teniendo en cuenta el amplio recorrido que tengo como profesional que labora hace más de 13 años en ella donde he tenido la posibilidad de ocupar diversos cargos relacionados con

¹⁴ El nombre ha sido cambiado para proteger la identidad de la empresa

liderazgo y acompañamiento a proyectos y proyectos orientados al área de talento humano, así como acompañando y liderando al equipo de la prestación en salud, materializando la estrategia de la compañía y generando una experiencia positiva a los pacientes que reciben el servicio de salud. Adicional a ello, vale la pena resaltar que una de las preocupaciones iniciales era la posibilidad de estudiar el fenómeno de la VBG en una empresa privada dado que casi siempre estos asuntos se abordan más desde la esfera de lo público cuando es un tema que nos incumbe a todos.

Actualmente, la empresa cuenta con siete (7) compañías en Colombia que brindan diferentes servicios tales como servicios de salud EPS e IPS, seguros de vida, seguros generales, consultoría en gestión de riesgos y ayudas diagnósticas; aportando con ello a la transformación y el mejoramiento de las condiciones cívicas, culturales y educativas colombianas a partir de los valores del respeto, la responsabilidad, la equidad y la transparencia. Cuenta con 13786 trabajadoras, siendo la población mayoritaria de la compañía y 5804 trabajadores de sexo masculino para un total de 19590 trabajadores en total en Colombia (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Relación de proporción de trabajadores en las compañías colombianas de la empresa Aseguradora Latinoamericana

Rango de edad	Femenino	Masculino	Total general
Menos de 26 años	1172	395	1567
Entre 26 y 35	6058	2395	8453
Entre 36 y 50	5627	2341	7968
Mayor de 51 años	929	637	1602
Total general	13786	5804	19590

Fuente: Tomado directamente de los datos proporcionados por la empresa

Es importante mencionar que para el año 2020 se incrementaron las denuncias debido a VBG en aproximadamente un 15% con relación al año anterior (2019), donde el número de casos reportados asociados a la VBG en la compañía fueron alrededor de diez (10) casos en todo país, de los cuales tres (3) se presentaron específicamente en la ciudad de Bogotá.

Frente a esos casos, la compañía reporta que, en cada uno de ellos, se siguió la ruta establecida de la cual se evidencia buena recepción por parte de los colaboradores cuya función principal fue la de brindar soporte y orientación en estos casos.

3.2. Situación institucional para las mujeres trabajadoras según la información obtenida del archivo de la compañía.

La empresa Aseguradora Latinoamericana cuenta con un Código de Conducta que se rige bajo los principios corporativos mencionados de respeto, responsabilidad, equidad y transparencia siendo el comportamiento ético parte integral de su servicio y gestión. Sin embargo, en caso de actuaciones ligadas a circunstancias éticas hay una cierta autonomía en cada una de las compañías para la gestión de esas actuaciones. Por ello, el Código de Conducta manifiesta explícitamente que “el comportamiento individual influye en el comportamiento colectivo” (Aseguradora Latinoamericana, 2020b, pág. 05) por lo cual insta a sus empleados a preguntarse frente a dichas circunstancias:

- ¿Esta situación me genera intranquilidad?
- ¿Siento que hay algo indebido en esta situación?
- ¿Siento que mi proceder sería acorde los con los principios éticos establecidos en este Código?
- ¿Mi comportamiento afectaría negativamente a otros/otras?
- ¿Cómo me sentiría si tuviera que comunicar mi comportamiento?
- ¿Cuáles serían las consecuencias de mi comportamiento frente a la empresa y a la sociedad?

Preguntas con las cuales se apela no solamente a la ética y responsabilidad individual con respecto a sus propias conductas, sino también a un ejercicio de empatía sobre la manera en que las actuaciones individuales afectan a los demás trabajadores, a la empresa y a la sociedad.

Además, este Código es claro en establecer dentro de sus prácticas de negocio la prohibición de cualquier acto de discriminación de modo que se compromete directamente con el respeto de los derechos humanos y “remediar aquellas situaciones en las que dicho respeto haya tenido alguna falla por parte nuestra” (Aseguradora Latinoamericana, 2020b, pág. 07), al tiempo que se establece el respeto por “diversidad cultural, el trato justo y prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, creencias religiosas o filiación política (pág. 08). Igualmente, aboga por los derechos laborales de toda la población condenando “el trabajo infantil, forzoso o en condiciones que atente contra la salud y la integridad de las personas” (pág. 08).

Cabe mencionar también que dicho Código menciona con respecto a la selección del talento humano que éste “se basa en las competencias y méritos y no se discrimina por factores como raza, orientación sexual, condición socioeconómica, creencias religiosas, entre otros” (Aseguradora Latinoamericana, 2020b, pág. 08) y, para la gestión de dicho Código establece la existencia de un Comité de ética en cada compañía conformado por “un número impar de miembros de la Alta Dirección” (Aseguradora Latinoamericana, 2020b, pág. 15) que tendrán dentro de sus funciones “conocer y resolver las denuncias realizadas a través de los canales que la compañía dispone para tal efecto (pág. 16) y “actuar como órgano de consulta para resolver inquietudes acerca de comportamientos éticos por parte de los empleados” (pág. 16) para lo cual se cuenta con una Línea Ética específica para este fin la cual debe tener un protocolo para el tratamiento de las denuncias, la debida investigación y la administración de los conflictos de interés.

Finalmente, el Código de Conducto es enfático en manifestar con respecto a las sanciones que estas se llevarán teniendo en cuenta las normatividades legales de cada país en materia laboral y contractual, es decir, sanciones de índole disciplinaria según el Código Disciplinario Ley 734 de 2002 y el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 que entra en vigencia durante este año 2021:

Las irregularidades cometidas pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias e incluso a la terminación de la relación laboral o contractual. Lo

anterior, sin perjuicio de las acciones legales de responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar (Aseguradora Latinoamericana, 2020b, pág. 18)

Es decir, que además de las sanciones disciplinarias que apliquen en la empresa que pueden incluir incluso la terminación de la relación contractual con la empresa, también se aplicarán las acciones legales o de responsabilidad civil o penal que apliquen según el caso.

Con respecto al reglamento del mencionado Comité de ética y cumplimiento este debe seguir lo estipulado en el Código de Conducta según los principios institucionales y es el órgano encargado de la definición de los asuntos relacionados con el comportamiento ético que lleguen a él mediante la línea dispuesta para tal fin. Dentro de sus funciones está no solo hacer seguimiento a la aplicación del Código de Conducta sino también desarrollar estrategias que permitan la divulgación del mismo además de, por supuesto, ser la “máxima autoridad de resolución de conflictos de interés” (Aseguradora Latinoamericana, 2019, pág. 03), “actuar como órgano de consulta para resolver inquietudes acerca de comportamientos éticos por parte de los colaboradores” y “generar alarmas y solicitar investigaciones en casos donde el comité lo estime conveniente” (pág. 04).

Ahora bien, en caso de que se den denuncias ante este Comité, éste deberá examinarla, reportarla, realizar la investigación necesaria para verificar los hechos y emitir una decisión en “un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del momento en que reciba el resultado de la investigación, término que podrá ser prorrogado por una sola vez por el Comité” (Aseguradora Latinoamericana, 2019, pág. 06). Para lo cual “podrá recurrir a cualquier mecanismo probatorio que le permita obtener claridad acerca de los hechos denunciados” (pág. 06). Ya para emitir la decisión es importante señalar que esta debe incluir las medidas y sanciones que tengan lugar y, además, están sujetas a la posibilidad de que los implicados soliciten una ‘reconsideración’ que deberá tener lugar entre los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión (pág. 07).

Por último, dentro de los documentos facilitados por la empresa Aseguradora Latinoamericana fue posible contar con la ruta de atención del área de psicología (Ver Figura 2).

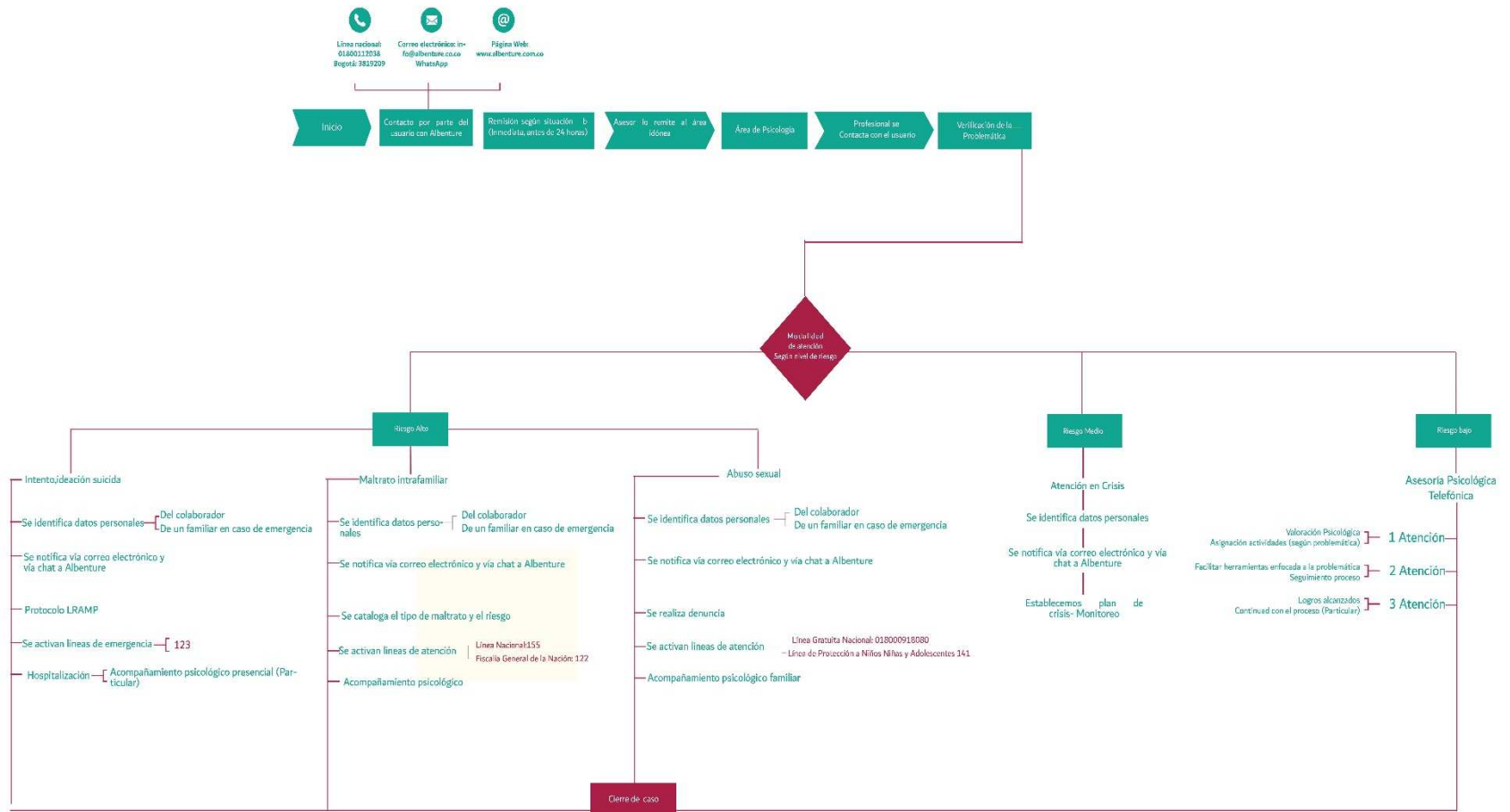


Figura 2. Ruta de atención área psicología de la empresa Aseguradora Latinoamericana
 Fuente: (Aseguradora Latinoamericana, s.f.).

Esta ruta inicia con la recepción de la denuncia o del caso por medio de tres canales: línea de atención, correo electrónico y página web. De acuerdo con la situación de que se trate un asesor debe responder de manera inmediata, es decir, antes de 24 horas, al área idónea que, en este caso es el área de psicología donde un asesor evalúa la problemática y determina el nivel de riesgo.

El riesgo alto se establece para casos de ideación suicida¹⁵ o intento de suicidio, maltrato intrafamiliar y abuso sexual. El riesgo medio para casos de atención en crisis y el riesgo bajo para asesoría psicológica.

En los tres primeros casos la ruta de atención es la siguiente:

- **Ideación suicida o intento de suicidio:**
 1. Identificación de datos personales del colaborador (a) y sus familiares
 2. Se notifica por medio de los canales establecidos para tal fin
 3. Se activa el Protocolo
 4. Se activan las líneas de emergencia que, en este caso sería la línea 123.
 5. Se procede a hospitalización con acompañamiento psicológico presencial.

- **Maltrato intrafamiliar:**
 1. Identificación de datos personales del colaborador (a) y sus familiares
 2. Se notifica por medio de los canales establecidos para tal fin
 3. Se cataloga el tipo de maltrato y el riesgo
 4. Se activan las líneas de atención que en este caso son
 - a. Línea nacional 155
 - b. Fiscalía General de la Nación 122
 5. Acompañamiento psicológico

¹⁵ La ideación suicida “son los pensamientos acerca de la voluntad de quitarse la vida, con o sin planificación o método” (Cañón Buitrago & Carmona Parra, 2018)

- **Abuso sexual:**
 1. Identificación de datos personales del colaborador (a) y sus familiares
 2. Se notifica por medio de los canales establecidos para tal fin
 3. Se realiza la denuncia pertinente
 4. Se activan las líneas de atención dispuestas para tal fin que en este caso son:
 - a. Línea gratuita nacional 018000918080
 - b. Línea de Protección a Niños Niñas y Adolescentes 141
 5. Acompañamiento psicológico familiar

Para la atención en crisis se realizan los dos primeros pasos y se establece un plan de crisis-monitoreo. Finalmente, para las necesidades de asesoría y acompañamiento psicológico se realiza atención en tres (3) niveles:

1. Valoración psicológica y asignación de actividades según la problemática
2. Facilitar herramientas enfocadas a la problemática y seguimiento del proceso
3. Seguimiento de logros alcanzados y continuidad del proceso particular.

Una vez se ha pasado por todas las etapas mencionadas según el caso, se hace un cierre del mismo y se reporta (Aseguradora Latinoamericana, s.f.).

Finalmente, cabe resaltar que los casos asociados a la VBG no suelen ser comunes en esta compañía. Por esa razón, al presentarse una situación de este origen, es menester aplicar la política de tolerancia cero (0) abordándose estos asuntos según los lineamientos corporativos establecidos de transparencia, respeto, responsabilidad y equidad.

3.3. Información obtenida de las entrevistas

Con el fin de corroborar aquello que fue posible rastrear en los documentos de la empresa y evaluar específicamente la atención y acompañamiento con que cuentan las trabajadoras en caso de vulneración de sus derechos por causa de VBG se realizaron dos (2) entrevistas a dos (2) funcionarias de Aseguradora

Latinoamericana escogidas según los criterios de elegibilidad establecidos en la metodología de investigación.

Dicha entrevista se dividió en cuatro (4) módulos a saber: **i)** caracterización sociodemográfica, que buscó conocer datos básicos de las entrevistadas como nombre, edad, estrato, residencia, cabeza de familia, cargo, antigüedad e ingresos mensuales. **ii)** categoría violencias basadas en el género (vbg) cuyas preguntas iban orientadas hacia su conocimiento del este fenómeno de violencia y si se daba y cómo se daba en el contexto laboral. **iii)** Categoría derechos humanos, donde se busca evaluar la relación que la entrevistada encuentra entre los derechos humanos y las VBG y, finalmente, el módulo **iv)** Rutas de atención que determina las iniciativas de la empresa en cuanto a las mismas, los protocolos y las necesidades en cuanto a dichas rutas. Además, al final de la entrevista se da un espacio para que cada entrevistada consigne las observaciones u aclaraciones que considere pertinentes con respecto a la entrevista y al objeto de la misma.

Cabe aclarar, además, que las entrevistadas proporcionaron sus datos bajo el formato de consentimiento informado. Sin embargo, con el ánimo de conservar su privacidad se hablará de entrevistada uno y dos.

Con respecto al primer módulo puede decirse de las entrevistadas que las dos tienen la misma edad (32 años), poseen estudios de posgrado y ganan entre 3 y 4 salarios mínimos. Las dos llevan más de un año trabajando en la empresa y, aunque una lleva dos (2) años y la otra nueve (9), las dos trabajan en el área de Talento Humano que es, justamente, el área encargada de generar, seguir e implementar los protocolos y rutas de atención en caso de VBG que puedan tener las trabajadoras de la empresa.

Los siguientes módulos se describen en los siguientes apartados donde se presentan algunas declaraciones de entrevistada uno y la dos, así como los análisis correspondientes. Veamos.

3.3.1. Declaraciones de las entrevistadas y análisis de las declaraciones.

- Con respecto a su conocimiento general en torno a las Violencias Basadas en el Género

Ante la pregunta ¿Sabes qué significa VBG? La entrevistada uno argumenta que se trata de “todas las formas de violencia” y agrega que este tipo de violencias implican lo que tiene que ver con la violencia sexual, trata de personas, mutilación genital femenina en algunas culturas y el matrimonio infantil. Además, dice que esta “no es exclusiva que se dé solo hacia las mujeres, pero sí históricamente por los estereotipos de género las que más la sufren son las mujeres y las niñas” aunque comenta que “cualquier persona podría ejercerla”.

Por otra parte, la entrevistada manifiesta la necesidad de que las mujeres “puedan abrir los ojos, se animen a denunciar” aun cuando reconoce que en ese campo la justicia aún cuenta con trabas para que las mujeres ejerzan este derecho y un grado de impunidad alto con respecto a “ciberacoso” el cual no está regulado en Colombia, lo cual exige que la justicia se ponga a la vanguardia de esto.

A este mismo respecto la entrevistada dos, frente a la pregunta sobre su conocimiento en torno a las VBG la entrevistada responde que tiene que ver con “agresiones físicas, que se ejerce sobre una persona, esto debido a los estereotipos en las parejas, situaciones de maltrato en el hogar “y, agrega que estas violencias pueden ser de tipo psicológica y física, incluyendo también el maltrato infantil. Sin embargo, frente a la pregunta por quienes ejercen este tipo de violencias comenta:

...es relativo si es intrafamiliar (hombres desde el maltrato hacia la mujer) abuso, infantil maltrato infantil, trata de personas, no solo lo ejerce el progenitor la puede ejercerla la madre, síndrome del bebé zarandeado, etc. Lo pueden ejercer tanto hombres y mujeres (Declaraciones entrevistada dos, pág. 01).

Incluso, asevera que los hombres son receptores de violencia intrafamiliar y que las cifras de estas son incipientes debido en su mayoría a una especie de vergüenza por el hecho de ser el “macho alfa”.

Análisis de las declaraciones

Con respecto a las preguntas relacionadas con la Violencia Basada en el Género (VBG) se evidencia cierto conocimiento sobre las mismas ya que las dos entrevistadas identifican plenamente que hay unas violencias específicas que se ejercen sobre las mujeres y las niñas que pueden ser tanto físicas como psicológicas. No obstante, es posible observar una tendencia a considerar que estas violencias se ejercen en igual medida por hombres y por mujeres por el uso de palabras y expresiones como “no es exclusiva” o “es relativo” frente a preguntas como ¿quién la ejerce? Aun cuando en el transcurso de la entrevista las dos reconocen que en mayor medida se dan hacia las mujeres lo cual podría evidenciar una confusión entre “violencia” a secas y “violencia de género” pues, como ya se ha visto en el capítulo I y II, la violencia de género tiene su origen en una diferencia sexual biológica sobre la cual se asienta un sistema de relacionamiento jerárquico entre hombres y mujeres donde quienes la ejercen lo hacen con el fin de mantener dominio y el control sobre la víctima por lo cual no es lo mismo hablar de violencias sobre los hombres y violencia sobre las mujeres a pesar de que las dos reconocen que en nuestro país las cifras reales no se han logrado conocer en gran medida por la insipiente del aparato estatal para juzgar y condenar estos hechos, así como la imposibilidad de muchas mujeres para denunciar.

Por otra parte, las dos entrevistadas manifiestan que las mujeres pueden ejercer violencia de género sobre otras mujeres y sobre los niños lo cual, por un lado, desconoce que la violencia de mujeres sobre otras mujeres no puede denominarse violencia de género por lo ya argumentado y, por otro, también desconoce las cifras de violencia y maltrato infantil donde son los hombres quienes de manera desproporcionada ejercen estas violencias sobre ellos, así como los registros mundiales en cuanto a trata de personas (niños, niñas y adolescentes) donde los proxenetas son hombres en su inmensa mayoría.

De la misma manera, a considerar que la VBG implica cualquier tipo de violencia implica desconocer que las mujeres experimentan distintas formas de violencia de acuerdo con la etapa de su vida -e incluso antes de nacer- que se diferencian sustancialmente de las violencias que los hombres padecen las cuales son en su

mayoría efectuadas por otros hombres y por causas asociadas a delincuencia común que de ninguna manera es comparable a decir que la mayoría de las violencias experimentadas por las mujeres son en el interior de su hogar y por hombres.

Estas declaraciones pueden explicarse no solo desde el desconocimiento de la teoría en torno a los derechos humanos y de las mujeres, sino también desde concepciones propias del entorno, la cultura y las vivencias personales de las entrevistadas.

- Con respecto a las VBG en el entorno laboral

Ahora bien, con respecto a la pregunta ¿En el contexto laboral se ejercen VBG? Las dos entrevistadas respondieron afirmativamente concordando en afirmar que sí son susceptibles de visualizarse en una empresa. La primera, anota que la empresa Aseguradora Latinoamericana posee mayor cantidad de trabajadoras mujeres lo cual se ha implementado no cuotas o políticas, sino que “ha sido algo natural”, incluso, especifica que el comité ha cambiado en los últimos ocho (8) años, de modo que hoy en día está conformado “por más mujeres que hombres”. Sin embargo, anota

No obstante, todavía tenemos que hacer zoom frente a prácticas en la cotidianidad que efectivamente los micromachismos y cosas que son invisibles un poco y también zoom en ciertas áreas que no tenemos tan mapeadas y que nos toca, por ser áreas diferentes o distintas, hay que revisar. Entonces no es una única respuesta, yo creo que es un entorno muy protector para las mujeres, no obstante, pues estamos en una sociedad que tiene esta problemática entonces pues no estamos en una burbuja de que esto no pase (Declaraciones, entrevistada uno, pág. 2).

Y es enfática que Aseguradora Latinoamericana tiene una política de tolerancia cero frente este tipo de actuaciones y que tiene la plena confianza de que, de ser violentada, puede denunciar y la empresa sí la va a proteger.

La entrevistada dos coincide en que, dada la cultura y el entorno colombiano, la VBG puede darse en cualquier tipo de organización y Aseguradora Latinoamericana no está exenta de eso. También afirma que la mayor cantidad de los casos que se

dan son relacionados con el acoso lo cual se da de cierta forma como un reflejo de la realidad y de las relaciones sociales del país, frente a lo cual la compañía es tajante y determinada con el trato hacia las personas y hacia las mujeres.

Las dos coinciden en la necesidad y el reto que tienen todas las compañías en capacitar y enseñar a sus trabajadores no solo en el conocimiento y reconocimiento de las VBG y el trato a los demás, así como del debido proceso y la imparcialidad de las áreas de talento humano ya que las organizaciones deben garantizar transparencia y la correcta revisión de las pruebas.

Las dos manifiestan nunca haber experimentado este tipo de violencias en el marco de la empresa, nunca haberse sentido discriminadas ni minimizadas por su condición de ser mujeres. No obstante, la entrevistada uno, manifiesta que persisten ciertas características adjudicadas a los hombres y a las mujeres que en ocasiones se ve reflejado en la adjudicación de labores, así como la necesidad de desprenderse de eso y de concepciones como que “las mujeres no se llevan bien o se dan más duro”.

Las dos manifiestan que, debido a su labor en la empresa, conocen de casos de discriminación y acoso en Aseguradora Latinoamericana sobre todo de acoso laboral incluso líderes que lo ejercen sobre las personas. Sin embargo, manifiestan las dos que la compañía es tajante, determinada y con políticas de tolerancia cero frente a estos casos.

Finalmente, frente al tema de permisos específicos para las mujeres tales como de maternidad o de cuidado de sus seres queridos, las dos manifiestan que la compañía sigue todo lo estipulado por la ley y permite, particularmente en el tema de la maternidad, la posibilidad de que ellas tomen también el periodo de vacaciones de modo que se unan los dos periodos y ellas puedan pasar más tiempo con sus hijos. Con respecto al segundo, comentan que estos permisos son evaluados por cada líder quien es el que decide si otorgar el permiso, bajo qué concepto y cuánto tiempo.

Análisis de las declaraciones

Las declaraciones de las dos entrevistadas dan cuenta de las políticas de Aseguradora Latinoamericana frente a los casos de acoso, lo cual demuestra amplio conocimiento sobre los procesos de la empresa. Además, las declaraciones que las entrevistadas hacen con respecto a la empresa como un reflejo de las sociedades evidencian análisis profundos con respecto a la sociedad que habitan y sobre la necesidad de que estas realidades sean transformadas desde la cotidianidad y desde las políticas de las compañías como garantes y protectoras de los derechos y de las vulnerabilidades de las mujeres.

Es importante también mencionar que las declaraciones de la entrevistada uno sobre la existencia de “ciertas características” que comparten los hombres y las mujeres, evidencia el análisis de la realidad y la sociedad anteriormente descrito que, aunque no se llame de la misma manera, corresponde a los “estereotipos de género” que la sociedad adjudica y de lo cual se habló en el capítulo I que hace que los dos sexos sientan que deben encajar o corresponder con esas características. Es importante porque esto evidencia que la compañía se piensa desde la equidad y correspondencia, así como el buen relacionamiento entre mujeres.

Frente al tema de los permisos por maternidad y calamidad, las declaraciones de las dos permiten observar que Aseguradora Latinoamericana obra con rectitud siguiendo las disposiciones y normatividades exigidas dando además la posibilidad de que las mujeres pasen más tiempo con sus hijos lo cual muestra claramente que la empresa se preocupa por las trabajadoras y sus familias.

- Con respecto a su conocimiento sobre los derechos humanos y su relación con las VBG.

Las dos entrevistadas coinciden en que los derechos humanos van más allá de unas simples normas sino la manera en que se vive la cotidianidad y cómo se entienden las relaciones con las otras personas:

“DDHH es la carta de navegación como humanidad” (Declaraciones tomada de la entrevistada 1, pág. 3).

“algo supremo que va más allá de escritos y tratados es una coherencia un estilo de vida, para ver el otro. El día adía la cotidianidad, lo vive todos los días, es la ética no saltarme las voluntades del otro, como conversar sin agredir al otro” (Declaraciones tomadas de la entrevistada 2, pág. 3).

Con respecto a la pregunta por la vulneración de derechos humanos de las mujeres en el marco laboral la entrevistada dos comenta que muchas veces se vulnera todo lo correspondiente a la diversidad de raza, etnia y orientación sexual y de género “tema LGBTI” pero “no solo con las mujeres” y considera que en la empresa hace falta trabajar en el respeto a la diferencia lo cual está en los planes y en el modelo de Aseguradora Latinoamericana.

Análisis de las declaraciones

Sobre este tema, las declaraciones de las entrevistadas permiten evidenciar que no hay una claridad sobre los derechos humanos que se vulneran cuando se ejerce VBG -lo cual se explicó ampliamente en el capítulo I-, esto genera una oportunidad para la empresa para fortalecer estos conocimientos al equipo responsable de Talento Humano pues son los encargados de cumplir, implementar y hacer seguimiento a las rutas de atención en casos de VBG. De esta manera se fortalecería el abordaje e identificación como lo estipula el reglamento interno de la empresa con respecto a dichas rutas, en el momento de identificar la violencia de la cual fue víctima la trabajadora en cuestión se deben activar las líneas y rutas de emergencia a nivel nacional como lo son las líneas 123, 155, Fiscalía General de la Nación, línea gratuita nacional 018000918080 o la línea de Protección a Niños Niñas y Adolescentes 141 según sea el caso. De modo que para catalogar el tipo de violencia y para hacer la denuncia ante la entidad correspondiente es necesario como mínimo conocer qué derechos se le están vulnerando a la víctima según el tipo de violencia ejercida sobre ella.

Si se relaciona esto con lo descrito anteriormente por las entrevistadas sobre la recurrencia de casos de violencia sexual, es posible afirmar que las entrevistadas desconocen no solo convenciones como la CEDAW que es aquella que refiere a los

derechos humanos de las mujeres, sino a derechos como derechos como a la honra y a la dignidad, al desarrollo de la personalidad, a libertad sexual, a no vivir tratos crueles o degradantes sino también Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (2019).

Ello es importante porque, según los principios rectores para empresas definido por Naciones Unidas -abordados en el Capítulo II- establecen la responsabilidad de las empresas con la garantía los derechos humanos y su obligación con brindar todas las herramientas necesarias para esa garantía que, en la mayoría de los casos, se materializa en las empresas a través del establecimiento de protocolos y mecanismos de acompañamiento y su socialización mediante capacitaciones, reuniones o eventos que debería implicar aspectos básicos sobre derechos humanos y, para el caso de las VBG, algún referente sobre el tema como lo es la CEDAW que es la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y que entró en vigor hace ya cuarenta (40) años como tratado internacional.

Igualmente, según lo establece el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia 2015-2018, todas las empresas sin distinción de su sector económico tienen la responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos indicándose cómo se deben desarrollar y aplicar estos instrumentos a nivel empresarial (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos , 2015).

Ello evidencia que existen falencias a nivel de la reproducción de este tipo de información por parte de la empresa en la medida en que todos los trabajadores, deberían conocer ampliamente estos Convenios y Tratados pues son las hojas de rutas para sancionar conductas que atentan contra los derechos humanos de las mujeres. Además, el conocimiento de ello permitirá incluso hacer las denuncias respectivas ante las entidades que correspondan (Comisarías de Familia, Fiscalía, etc.) según los protocolos de la empresa.

- Con respecto a los protocolos y rutas en casos de VBG

Frente a la pregunta # 57 ¿Qué cree Ud. que le hace falta a la empresa para hacer frente a las VBG? la entrevistada dos respondió:

En el protocolo somos muy rápidos en la atención de los casos. De la línea obviamente tenemos unas rutas y tenemos una rápida la gestión y la atención desde la denuncia y desde ese seguimiento también. Pero ¿qué nos falta? Ahí falta pues desde el modelo gestión que tenemos en Aseguradora Latinoamericana (Atención, prevención, intervención y promoción nos falta en la recuperación de la persona), nos falta mucho desde la recuperación porque si bien un tema de denunciar (si la persona quiere), el tema de recuperar ese ser humano después de haber vivido esto es un tema de largo aliento en el que estamos empezando a hacer cimientos pero que todavía estamos en pañales (Declaraciones entrevistada dos, pág. 4-5).

Esto, porque si bien en la empresa se hace un acompañamiento psicológico durante todo el proceso, manifiesta nuestra entrevistada, no se hace psicoterapia que es lo más importante después de haber vivido VBG.

Finalmente, con respecto a la pregunta #58 Desde el cargo que desempeña en la empresa ¿Qué cree que puede hacer Ud. para ayudar a las mujeres de la empresa? La entrevistada uno asevera que Aseguradora Latinoamericana tiene claro que es necesario generar acciones y trabajar hombres y mujeres “en conjunto”. Además, anota que

Es súper importante poder llevar todo el tema de formación [...] y una adecuada de la diversidad desde el reconocimiento del otro desde el respeto. Ahí los principios son una súper ancla para poder trabajar todos estos temas y, adicional porque [...] la gestión debe ser ‘diversidad e inclusión’ pues [...] esa inclusión es el movilizador de la diversidad (Declaraciones entrevistada uno, pág. 05).

Y explica, además, que la empresa tiene una tarea y unos retos grandes con respecto a comunidad afro, orientaciones sexuales e identidad de género. Igualmente, afirma que hay muchas iniciativas que la empresa tiene previsto implementar mediante procesos que logren brindarles a los trabajadores y trabajadoras las herramientas “por todos los medios posibles” por lo que ahora mismo la prioridad es “enseñar, aprender, escuchar y entender”; así como “seguir teniendo conversaciones con los equipos, desde las miradas de expertos, pero también desde la cotidianidad” (Declaraciones entrevistada dos, pág. 04).

Análisis de las declaraciones

Las declaraciones sobre la deficiencia de la empresa con respecto a la recuperación y la necesidad que tiene la misma por continuar implementando apoyos psicológicos para las mujeres manifiestan gran interés por la salud mental de las trabajadoras víctimas de VBG, los retos que aún quedan por hacer a nivel institucional y, sobre todo, el entendimiento del valor de las personas y particularmente de las mujeres y el valor de su calidad de vida. Lo cual refleja proactividad en cuanto a propuestas y necesidades del equipo de talento humano que, a su vez, podría verse reflejado en bienestar para las mujeres vulnerados y la protección de sus derechos como víctima y como persona.

Finalmente, con respecto a la pregunta de qué se puede hacer para ayudar a las mujeres las declaraciones evidencian que, desde el equipo de Talento Humano, Aseguradora Latinoamericana tiene grandes proyecciones con respecto al trabajo que falta por hacer y los retos a los que se enfrentan con respecto a la inclusión y a la diversidad en temas como racismo, homofobia y/o transfobia. Sin embargo, no alcanza a evidenciar propiamente qué se tiene previsto con respecto a las mujeres, tampoco con respecto a la reducción de los casos de violencia sexual que se viven en la empresa, ni tampoco sobre el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres propiamente.

Esto podría obedecer a una tendencia que aún prevalece y es el desconocer que las mujeres se enfrentan a cuestiones específicas por su sexo como la violencia sexual, la trata de personas, la violencia intrafamiliar, entre otros como los mencionados en el capítulo I y II. Además, a relacionar conceptos como Violencias Basadas en el Género¹⁶ con temas correspondientes a la “diversidad de género” o la población LGBT que, aun cuando muchas mujeres hacen parte de dicha comunidad y muchas mujeres son diversas, pues en estos no abordan problemáticas específicas de las mujeres y no reconocen a las mujeres como sujetos de derechos específicos por tratarse de temas relacionados con la

¹⁶ Subrayado intencional.

orientación sexual y de género (población trans); como si se hace cuando se aborda la denominada *perspectiva de género* que aborda el reconocimiento de Convenciones y Tratados Internacionales enfocados hacia las mujeres, al igual que la teoría feminista que reúne estudios de orden psicológico, sociológico, histórico, antropológico y filosóficos sobre la situación de las mujeres en el mundo, en las sociedades y las miradas cotidianas y estructurales sobre las mismas.

CONCLUSIONES

Esta investigación se planteó como pregunta orientadora *¿Cuáles son los mecanismos de protección con los que cuentan las trabajadoras de una empresa aseguradora cuando son víctimas de violencias basadas en el género?* La cual se pretendió responder a partir del establecimiento de un objetivo general que fue “analizar el papel y la responsabilidad de una empresa aseguradora frente a las violencias basadas en el género que padecen las trabajadoras”.

Para desarrollar dicho objetivo general y lograr responder a la pregunta de investigación se realizó un trabajo de dos capítulos donde, a partir del análisis documental, fue posible hablar ampliamente sobre las violencias que padecen las mujeres y la responsabilidad que toda empresa tiene no solo con respecto a la garantía de los derechos humanos de las mujeres sino también al restablecimiento de derechos de quienes se han sido vulneradas o agredidas de cualquier manera en el contexto laboral; y un capítulo final donde se abordó propiamente el contexto de la empresa denominada para nuestro estudio Aseguradora Latinoamericana y se preguntó a dos expertas del área de Talento Humano sobre las cuestiones concernientes a las VBG, los derechos humanos y los mecanismos de reparación que la empresa adopta.

Así pues, en el primer capítulo se dio respuesta al objetivo específico #1 que fue “describir los diferentes tipos de violencias que padecen las mujeres” donde se logró observar y evidenciar que las mujeres sufren unas violencias específicas asociadas a su condición de ser mujer por causas denominadas estructurales como lo pueden ser estructura jerárquica de la sociedad y por causas asociadas a los estereotipos de género por lo cual las pueden padecer en todas las etapas de su vida generando en ellas unas consecuencias no solo físicas sino también psíquicas y psicológicas afectando drásticamente su calidad de vida y, en el contexto laboral, afectando seriamente la calidad de su trabajo.

En el segundo capítulo, se dio respuesta al objetivo #2 que fue “establecer la responsabilidad de las empresas con respecto a las situaciones de violencias

basadas en el género experimentadas por las trabajadoras”, mediante tres apartados en los cuales se explicaron los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, entendiendo que las Violencias Basadas en el Género son vulneraciones directas a los derechos humanos de las mujeres; también se indicó cómo está realizado el Plan Nacional de las empresas y los derechos humanos, finalizando con la relación de específicamente cuáles son aquellos Derechos que se ven vulnerados de acuerdo con los tipos de violencias explicadas en el capítulo I. En dicho capítulo, fue posible comprender que, según el Plan Nacional de las Empresas y Derechos Humanos, toda empresa debe contar mínimo con **i)** información y orientación sobre las VBG, **ii)** estrategias de prevención de las VBG, y **iii)** protocolos a seguir en caso de VBG independientemente de cualquier cosa y, además ser socializados con el fin de que toda trabajadora pueda actuar en esas situaciones y los elementos con los que cuenta la empresa para hacer frente a ellos y para sancionar a los agresores.

Igualmente, en ese capítulo comprendimos que las empresas como entidades también pueden incurrir en VBG vulnerando por tanto los derechos humanos de las mujeres cuando no brinda las condiciones de trabajo adecuadas, paga a sus empleadas salarios menores a los de los empleados, niega permisos, establece jornadas de trabajo demasiado largas; e incluso, cuando no adopta medidas en casos de VBG dentro de la empresa o por fuera de ella, pero ejercida por parte de sus compañeros o superiores.

Finalmente, en el capítulo tres se buscó dar respuesta al objetivo específico #3 que buscó “determinar los mecanismos de acompañamiento con los que cuentan las trabajadoras de una empresa aseguradora en caso de ser víctima de violencia basada en el género” donde ya propiamente se abordó el contexto de la empresa indagando mediante archivística en los documentos de Aseguradora Latinoamericana encontrando la existencia de un Código de Conducta claro y pertinente que se aplica según las recomendaciones dadas en el Reglamento del Comité de gobierno y que es la carta de navegación para el Comité de Ética que es

el organismo de la empresa encargado de hacer cumplir el Código de Conducta y de dirimir los conflictos hallados entre compañeros y entre compañeros y superiores.

Además, en este capítulo se empleó la técnica de etnografía al realizarse entrevista a dos expertas sobre. **i)** Violencias Basadas en el Género (VBG), **ii)** derechos humanos, y, finalmente, el **iii)** Rutas de atención a partir cincuenta y ocho (58) preguntas (Ver Anexo 3) divididas en cuatro (4) módulos. Así, a partir de ella se logra concluir que en la empresa Aseguradora Latinoamericana: **sí existen mecanismos para proteger los derechos de las mujeres**, que sí existen protocolos específicos para atender los casos de VBG que, aunque la entrevista no logró evidenciar plenamente cómo funcionan y en qué consiste cada uno de los pasos que los componen, si se logró establecer que cuentan con las etapas de Atención, prevención, intervención y promoción presentando retos para mejorar en “recuperación” en cuanto a la necesidad de brindar un acompañamiento más especializado en psicoterapia que prevalezca en el tiempo y continúe más allá del proceso.

Por lo anteriormente dicho se recomienda a la empresa fortalecer el cierre de los procesos y casos que se presenten en la organización y realizar un mayor seguimiento al estado final de sus colaboradoras, que contribuya también al mejoramiento continuo de la ruta de atención, así mismo en aras de conocer otras prácticas empresariales, se sugiere emprender conexiones con otras organizaciones privadas que se encuentren trabajando en pro de la protección de los derechos de las mujeres, incluso impactando otras áreas de la sociedad como la academia entre otros.

De igual forma, se identificaron retos en cuanto a mayor capacitación e información con respecto a derechos humanos específicos de las mujeres y los derechos vulnerados cuando hay VBG, así como de los Tratados y Convenciones Internacionales enfocados en ellos.

Igualmente, se sugiere fortalecer el conocimiento en todos los niveles de la organización probablemente de la mano de expertas en la materia sobre enfoque

de género y su diferencia con los enfoques de diversidad e inclusión; así como las diferencias entre trabajar con población vulnerable como comunidad LGBT y poblaciones afrodescendientes e indígenas en temas como racismo, homofobia y transfobia; y trabajar con mujeres vulneradas en sus derechos. Así como historia de los derechos humanos de las mujeres y la diferencia con los derechos humanos de los que gozan los hombres histórica y socialmente. Aunque si se resalta el gran conocimiento de las expertas y, por lo tanto, del área, en cuanto a los procesos implementados y por implementar en cuanto a rutas de atención y VBG, así como grandes análisis de la sociedad y de la situación de las mujeres en ella y la manera en que esto se refleja en toda empresa.

Por tanto, como conclusión general de esta investigación se tiene que respondiendo a la pregunta problema efectivamente las mujeres de Aseguradora Latinoamericana sí cuentan con mecanismos de protección de sus derechos cuando son víctimas de VBG y que estos no se agotan solo en los documentos institucionales referidos a la conducta y a la ética, sino en la mera existencia de profesionales del área de Talento Humano que conocen los procesos de la empresa y que día a día reciben las denuncias y aplican los protocolos existentes desde los principios institucionales empresariales como lo son el respeto y la transparencia.

Al contrastar la información obtenida en los archivos de la compañía con las declaraciones de las entrevistadas del área de Talento Humano, además apoyando esto en el conocimiento que poseo como investigadora debido a mis años de trabajo y responsabilidades a través de los años en la Aseguradora Latinoamericana; me es posible concluir que sí existe dicha ruta, que sí se sigue cuando se presentan este tipo de casos, que esos casos se han llevado de acuerdo con lo establecido en las rutas y que, en general, la ruta ha sido exitosa ya que ha tenido buena recepción tanto por parte de las afectadas como de los orientadores y orientadoras encargadas de dichos casos.

Como reflexiones aprendidas durante este proceso de investigación es posible comprender la importancia de poner en la conversación cotidiana del tema VBG ya que considero que es un tema que suele ser visto desde el ámbito íntimo, pero en

realidad este tipo de violencias influyen en otros contextos sociales como el contexto laboral, y de manera clara muchas de las situaciones que se pueden presentar en los ambientes de trabajo, están asociados a situaciones que viven particularmente las mujeres.

Es así que estudiar el tema de VBG en el seno de una maestría en derechos humanos permite ahondar en la situación específica de las mujeres y la necesidad no solo de reconocer nuestros derechos sino de garantizarlos. A lo largo de la maestría en derechos humanos se hace mucho énfasis en los derechos fundamentales, así como en los diferentes acuerdos y tratados por reconocer y en aquellos derechos que tenemos por el simple hecho de ser humanos de modo que esta investigación permite profundizar en ejes que son fundamentales para el ser humano y particularmente de las mujeres abordando los elementos con una mirada más compleja pues son ataques específicamente en razón del sexo. Por todo ello considero imprescindible reconocer y comprender la importancia de estudiar y profundizar en el verdadero valor de los derechos humanos, así como evidenciar la conexión entre lo expuesto en normas y la verdadera práctica por garantizar que las vulneraciones no continúen, nuevamente demostrando que es un camino de largo aliento y perseverancia.

Igualmente, considero que es un tema que se debe hablar no solo en la maestría, sino que debería ser un tema de educación diaria en los jardines, en los colegios y demás espacios de la cotidianidad, pues es un tema histórico, con una gran profundidad y, aunque se han realizados estudios y adelantos sobre las VBG, estos no cuentan con la contundencia que se requiere, con una real intervención hacia las mujeres. Todo lo cual se ve reflejado en las cifras que cada día van incrementando a nivel mundial -también porque hay más información y maneras de denunciar-. Sin embargo, es una problemática sin reales soluciones de fondo que permitan acompañar a las mujeres de una manera integral.

Por otra parte, profundizar este tema en el contexto empresarial me ha permitido comprender y corroborar que, incluso en este ámbito, son vigentes las características de los derechos humanos por ser inherentes a nosotros e

intransferibles sin importar el lugar donde se encuentren las personas y sin importar sus diferencias sociales, políticas, económicas y culturales e incluso en las culturas organizacionales que se desarrollan al interior de las empresas. Así mismo, que todo lo contrario a lo que se puede pensar, las empresas juegan un papel fundamental como movilizador de diversos espacios para promover la protección de los derechos humanos.

Desde mi modo de ver, una tesis de esta envergadura facilita y moviliza la comprensión del fenómeno de las VBG en el ámbito empresarial ya que es tema que por mucho tiempo se ha considerado tabú en muchas empresas, pues incluso muchas mujeres para poder tener ascensos o cargos de reconocimiento se han visto forzadas a vivir este tipo de violencias en las organizaciones.

Adicional a esto, a lo largo del texto se aborda lo dicho desde organismos internacionales como la OIT, Naciones Unidas, y demás, con cifras y datos que demuestran que las VBG vistas desde cualquier mirada es un fenómeno que se debe seguir estudiando en busca de alternativas reales de reparación y más importante aún, de prevención a través de los organismos sociales como lo pueden ser las empresas. Además, en este analiza la contribución de los principios rectores que por primera vez define guía para las empresas en materia de derechos humanos, esfuerzo por hacer visible la necesidad de conexión de los diferentes actores en un flagelo que traspasa las fronteras de lo doméstico y afecta e influye el ámbito empresarial y económico de la sociedad. Finalmente, se expone un ejemplo de una organización privada que propone una de tantas formas de promover en las empresas el trabajar en temas de VBG y en pro de los derechos humanos.

Para futuras investigaciones se plantea hacer estudios enfocados no solo hacia la existencia de los mecanismos de protección en casos de VBG sino en estudios más profundos sobre casos (o casuística) en que se hayan presentado dichas vulneraciones y cómo se ha seguido la ruta donde se pueda ver no solo las declaraciones de los y las orientadoras de talento humano sino de las mismas mujeres afectadas de modo que sea posible analizar el funcionamiento de las rutas

y su eficacia en términos de canales de atención, acompañamiento brindado, efectividad en el restablecimiento de derechos e impactos sobre las víctimas ya que estos son elementos que desbordan la presente investigación.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (26-28 de octubre de 2006). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Trabajo presentado en la V Jornada Nacional Universitaria de Investigación en Género*. Merida: Centro de Estudios en Salud y Trabajo. CEST. Universidad de Carabobo.
- Anexo I.I. (2000). *Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños*,. Obtenido de https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/protocolo_de_palermo.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París. Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Nueva York. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Aseguradora Latinoamericana. (2019). *Reglamento Comité de Ética y Cumplimiento*.
- Aseguradora Latinoamericana. (2020a). *Informe Gobierno Corporativo Aseguradora Latinoamericana*.
- Aseguradora Latinoamericana. (2020b). *Código de Conducta Empresarial*.
- Aseguradora Latinoamericana. (s.f.). *Ruta de Atención Área de Psicología*.
- Barr, H. (23 de diciembre de 2018). *La escasez de mujeres no es un tema que debería sernos indiferente*. Obtenido de Human Right Watch: <https://www.hrw.org/es/news/2019/12/23/la-escasez-de-mujeres-no-es-un-tema-que-deberia-sernos-indiferente>

- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Education.
- Castillo Vargas, E. (2007). *Femicidio. Mujeres que mueren por violencia intrafamiliar en Colombia. Estudio de caso de cinco ciudades del país*. Profamilia social. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/77275632.pdf>
- Cobo, R., & Posada, L. (14 de junio de 2006). La feminización de la pobreza. *El País*. Obtenido de <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article620>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos . (2019). *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos*. CIDH.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Congreso de la República de Colombia. (26 de agosto de 2005). Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma. [Ley 985/05]. DO: 46.015.
- Congreso de la República de Colombia. (04 de diciembre de 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. [Ley 1257 de 2008]. DO: 47.193.
- Congreso de la República de Colombia. (6 de julio de 2015). Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely). [Ley 1761 de 2015]. [DO: 49.565].
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos . (2015). *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas de Colombia 2015-2018*. Gobierno de Colombia.

- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Corporación Sisma Mujer. (2021). *Boletín No 21*. SISMA Mujer. Obtenido de <https://www.sismamujer.org/2021/02/03/boletin-no-21-en-tiempos-de-pandemia-tampoco-es-hora-de-callar-las-violencias-contra-las-mujeres/>
- Corsi, J. (2010). *La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo*. Fundación Mujeres.
- Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión. (22 de enero de 2016). Sentencia T-012/16. [MP. Luis Ernesto Vargas Silva].
- De Miguel, A. (2000). Movimiento feminista y redefinición de la realidad. *Ponencia presentada en el Congreso Feminista de Córdoba*. Córdoba, España.
- Di Cristofaro, G. (2002). I diritti umani. Dalla dichiarazione ai processi di inculturazione dei diritti umani. En *Per una cultura dei Diritti Umani*. Milán.
- García-Moreno, C. (2000). *Violencia contra la mujer. Género y equidad en la salud*. Organización Panamericana de la Salud.
- Heras González, P., Belmonte Marín, I., Reche Tello, N., Calabuig Puig, M. A., & Ferrús Batiste, J. (2019). *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo: Papel de los Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Diego Marín Librero–Editor. S.L.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *División sexual del trabajo*. Obtenido de Glosario para la igualdad: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>
- Internacional de Servicios Públicos Brasil. (2016). *Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo*. Sao Paulo: ISP Brasil.

- Lagarde, M. (2006). ¿A qué llamamos feminicidio? *Por la vida y la libertad de las mujeres 1er Informe Sustantivo de actividades 14 de abril 2004 al 14 abril 2005*. México: omisión Especial para Conocer y dar seguimiento a las Investigaciones Relacionadas con los Feminicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada.
- Lewis, C. (2013). *La responsabilidad de las empresas con respecto a los derechos humanos* . Obtenido de <https://www.fmreview.org/es/prevencion/lewis>
- Martínez Álvarez, E. (2016). El sivigila, una infraestructura que moviliza enfermedades, prácticas y políticas de vigilancia en salud pública. *Rev. Colomb. Soc*, 39(2), 283-302. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcs/v39n2/v39n2a15.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Violencias de género*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Molina Giraldo, E. (2016). Factores de riesgo y consecuencias de la violencia de género en Colombia. *Tesis de pregrado en Comunicación Social*. Universidad de Manizales.
- Morales Espinosa, D. M. (2019). El papel del cuerpo en el feminismo. Una salida al debate igualdad vs diferencia. *Tesis de Maestría en Filosofía*. Cali: Universidad del Valle.
- Navarro Torres, D., Torres Torres, F., & Silva Jimenez, M. F. (2020). Violencia psicológica en la mujer colombiana. Una revisión documental. *Tesis de Psicología*. Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia .
- Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá. (2020). *Violencias contra las mujeres en los primeros tres meses del confinamiento por la Covid19*. Bogotá.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos . (07 de junio de 2011). Alocución pronunciada ante el Grupo de Empleadores. *Conferencia Internacional del Trabajo*.

ONU Mujeres. (noviembre de 2020). *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes>

ONU Mujeres. (s.f.). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.

Organización de las Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Nueva York y Ginebra. Obtenido de https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización Internacional para las Migraciones . (31 de mayo de 2021). *Lucha contra la trata de personas*. Obtenido de <https://colombia.iom.int/trata-de-personas/iombogota%40iom.int>

Organización Mundial de la Salud. (2014). *Informe sobre la situación mundial de la prevención de la violencia*. Ginebra: Departamento de Manejo de las Enfermedades No Transmisibles, Discapacidad y Prevención de la Violencia y las Lesiones. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/145089/WHO_NMH_NVI_14.2_spa.pdf?sequence=1

Organización Mundial de la Salud. (08 de marzo de 2021). *Violencia contra la mujer*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Violencia*. Obtenido de who.int: <https://www.who.int/topics/violence/es/#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20uso,de%20desarrollo%20o%20la%20muerte>.

Pacto de San José. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos*. San José .

Pineda, E. (02 de septiembre de 2019). *Morir por ser mujer*. Obtenido de Iberoamérica Social: <https://iberoamericasocial.com/morir-por-ser-mujer/>

Radio Nacional de Colombia. (13 de octubre de 2020). *¿Cuáles son las cifras sobre la violencia contra las mujeres en Colombia?* Obtenido de <https://www.radionacional.co/actualidad/cuales-son-las-cifras-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres-en-colombia>

Salazar, S. (19 de diciembre de 2020). Casos de violencia sexual contra mujeres y niñas en Colombia son más de los que dice la vicepresidenta. *Colombiacheck*. Obtenido de <https://colombiacheck.com/chequeos/casos-de-violencia-sexual-contra-mujeres-y-ninas-en-colombia-son-mas-de-los-que-dice-la>

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2006). *Manual de metodología construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: ASDI.

Sepúlveda García de la Torre, A. (2006). La violencia de género como causa de maltrato infantil. *Cuadernos de medicina forense*, 43, 149-164.

UNICEF. (06 de diciembre de 2017). La violencia contra la mujer tiene rostro de niña. *Las violencias contra las niñas y las adolescentes: sus expresiones, magnitudes y desafíos para enfrentarlas*. Bogotá. Obtenido de <https://www.unicef.org/colombia/comunicados-prensa/la-violencia-contra-la-mujer-tiene-rostro-de-nina>

Vásquez-Escobar, R. A., Durán-Hincapié, J. F., Chaverra-Palma, J. F., & Bermúdez-Quintana, E. M. (2017). Percepción de la Ley 1761/2015 y el contexto de los feminicidios. *Colomb Forense*, 4(2), 5-24.

Xunta de Galicia. (s.f.). *¿Qué es la violencia de género?* Obtenido de Mujeres en Galicia: <http://igualdade.xunta.gal/es/content/que-es-la-violencia-de-genero>

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES ACADÉMICAS

La investigación titulada **Mecanismos de protección para trabajadoras de una empresa aseguradora en casos de Violencias Basadas en el Género** realizada por la Mg en Derechos Humanos en formación **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** como trabajo de grado para la Universidad Santo Tomás.

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: Esta investigación tiene como objetivo general “Analizar el papel y la responsabilidad de una empresa aseguradora frente a las violencias basadas en el género que padecen las trabajadoras”. Dicha investigación quiere establecer cuáles son los tipos de violencia que padecen las mujeres y los mecanismos de prevención y protección de los derechos humanos con los que cuenta una empresa aseguradora. Ello bajo la consideración de que toda empresa debe garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en el entorno laboral y bajo el entendido de que toda VBG es una violación de los derechos humanos de las mujeres

PROCEDIMIENTO: El procedimiento para la recolección de la información que requiere la investigación contempla dos (2) entrevistas semiestructuradas de manera presencial o virtual con una batería de 58 preguntas con la posibilidad de incluirse más de acuerdo con la calidad de la información presentada por las informantes.

MOLESTIAS O RIESGOS ESPERADOS: Dado que la metodología planteada tiene un carácter etnográfico en tanto emplea la técnica de la entrevista para comprender un contexto particular de una entidad o institución, aunque emplea otras técnicas de orden cualitativo como la archivística o hemerografía y el análisis documental (Bernal, 2006), no comporta un riesgo físico ni psicológico para las informantes.

BENEFICIOS: Esta investigación aporta beneficios ni perjuicios individuales para las informantes, pero sí para la población de mujeres de la empresa aseguradora ya que quiere identificar mecanismos de protección para ellas, así como para las mujeres de otras empresas en tanto quiere, además, establecer la responsabilidad de las empresas con respecto a las situaciones de violencias basadas en el género experimentadas por las trabajadoras.

OBSERVACIONES: Ya que su contribución en esta investigación se realiza de manera voluntaria Ud puede retirarse en cualquier momento, preguntar lo que considere necesario y a solicitar una copia de este consentimiento.

Yo _____ declaro que **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** me ha informado que toda la información recolectada con esta entrevista será empleada única y exclusivamente con fines investigativos.

Así, ahora que he leído completamente este consentimiento, YO _____, declaro que comprendo el objetivo de esta entrevista, así como los objetivos perseguidos en ella. Además, declaro que conozco el nombre de la investigadora **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** a quien puedo localizar a través del correo tatiana.valoyes@gmail.com y al celular 312 569 7684.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

La Universidad Santo Tomás mediante la Unidad de Investigación, como sujeto que recolecta y almacena datos personales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, requiere obtener su autorización para que, de manera previa, expresa, libre, y debidamente informada permita a la investigadora de la Universidad dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la Unidad de Investigación de la Universidad.

Las finalidades con las que se recolectan los datos aquí solicitados son: A) Llevar a cabo todas aquellas actividades para lograr el correcto desarrollo de la Investigación. B) Mantener comunicación con el interesado en relación con la Investigación. Para ejercer sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales o revocar la autorización otorgada para el tratamiento de los mismos, podrá presentar una consulta o reclamo al correo electrónico contactenos@usantotomas.edu.co. La invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal en www.usta.edu.co

El presente documento se firma a los ____ del mes de ____ año 2021.

Nombre completo de la participante: _____

Documento de identificación: _____

Anexo 2. Consentimiento informado entrevistada 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES ACADÉMICAS

La investigación titulada **Mecanismos de protección para trabajadoras de una empresa aseguradora en casos de Violencias Basadas en el Género** realizada por la Mg en Derechos Humanos en formación **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** como trabajo de grado para la Universidad Santo Tomás.

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: Esta investigación tiene como objetivo general “Analizar el papel y la responsabilidad de una empresa aseguradora frente a las violencias basadas en el género que padecen las trabajadoras”. Dicha investigación quiere establecer cuáles son los tipos de violencia que padecen las mujeres y los mecanismos de prevención y protección de los Derechos Humanos con los que cuenta una empresa aseguradora. Ello bajo la consideración de que toda empresa debe garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en el entorno laboral y bajo el entendido de que toda VBG es una violación de los derechos humanos de las mujeres

PROCEDIMIENTO: El procedimiento para la recolección de la información que requiere la investigación contempla dos (2) entrevistas semiestructuradas de manera presencial o virtual con una batería de 58 preguntas con la posibilidad de incluirse más de acuerdo con la calidad de la información presentada por las informantes.

MOLESTIAS O RIESGOS ESPERADOS: Dado que la metodología planteada tiene un carácter etnográfico en tanto emplea la técnica de la entrevista para comprender un contexto particular de una entidad o institución, aunque emplea otras técnicas de orden cualitativo como la archivística o hemerografía y el análisis documental (Bernal, 2006), no comporta un riesgo físico ni psicológico para las informantes.

BENEFICIOS: Esta investigación no aporta beneficios ni perjuicios individuales para las informantes, pero sí para la población de mujeres de la empresa aseguradora ya que quiere identificar mecanismos de protección para ellas, así como para las mujeres de otras empresas en tanto quiere, además, establecer la responsabilidad de las empresas con respecto a las situaciones de violencias basadas en el género experimentadas por las trabajadoras.

OBSERVACIONES: Ya que su contribución en esta investigación se realiza de manera voluntaria Ud puede retirarse en cualquier momento, preguntar lo que considere necesario y a solicitar una copia de este consentimiento.

Yo Alexandra Cano Gómez declaro que **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** me ha informado que toda la información recolectada con esta entrevista serán empleadas única y exclusivamente con fines investigativos.

Así, ahora que he leído completamente este consentimiento, YO Alexandra Cano Gómez, declaro que comprendo el objetivo de esta entrevista, así como los objetivos perseguidos en ella. Además, declaro que conozco el nombre de la investigadora **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** a quien puedo localizar a través del correo tatiana.valoyes@gmail.com y al celular 312 569 7684.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

La Universidad Santo Tomás mediante la Unidad de Investigación, como sujeto que recolecta y almacena datos personales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, requiere obtener su autorización para que, de manera previa, expresa, libre, y debidamente informada permita a la investigadora de la Universidad dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la Unidad de Investigación de la Universidad.

Las finalidades con las que se recolectan los datos aquí solicitados son: A) Llevar a cabo todas aquellas actividades para lograr el correcto desarrollo de la Investigación. B) Mantener comunicación con el interesado en relación con la Investigación. Para ejercer sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales o revocar la autorización otorgada para el tratamiento de los mismos, podrá presentar una consulta o reclamo al correo electrónico contactenos@usantotomas.edu.co. La invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal en www.usta.edu.co.

El presente documento se firma a los 7 del mes de 09 año 2021.

ALEXANDRA CANO

Nombre completo de la participante: Alexandra Marcela Cano Gómez

Documento de identificación: 10394449975

Anexo 3. Consentimiento informado entrevistada

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES ACADÉMICAS

La investigación titulada **Mecanismos de protección para trabajadoras de una empresa aseguradora en casos de Violencias Basadas en el Género** realizada por la Mg en Derechos Humanos en formación **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** como trabajo de grado para la Universidad Santo Tomás.

JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: Esta investigación tiene como objetivo general “Analizar el papel y la responsabilidad de una empresa aseguradora frente a las violencias basadas en el género que padecen las trabajadoras”. Dicha investigación quiere establecer cuáles son los tipos de violencia que padecen las mujeres y los mecanismos de prevención y protección de los Derechos Humanos con los que cuenta una empresa aseguradora. Ello bajo la consideración de que toda empresa debe garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en el entorno laboral y bajo el entendido de que toda VBG es una violación de los derechos humanos de las mujeres

PROCEDIMIENTO: El procedimiento para la recolección de la información que requiere la investigación contempla dos (2) entrevistas semiestructuradas de manera presencial o virtual con una batería de 58 preguntas con la posibilidad de incluirse más de acuerdo con la calidad de la información presentada por las informantes.

MOLESTIAS O RIESGOS ESPERADOS: Dado que la metodología planteada tiene un carácter etnográfico en tanto emplea la técnica de la entrevista para comprender un contexto particular de una entidad o institución, aunque emplea otras técnicas de orden cualitativo como la archivística o hemerografía y el análisis documental (Bernal, 2006), no comporta un riesgo físico ni psicológico para las informantes.

BENEFICIOS: Esta investigación no aporta beneficios ni perjuicios individuales para las informantes, pero sí para la población de mujeres de la empresa aseguradora ya que quiere identificar mecanismos de protección para ellas, así como para las mujeres de otras empresas en tanto quiere, además, establecer la responsabilidad de las empresas con respecto a las situaciones de violencias basadas en el género experimentadas por las trabajadoras.

OBSERVACIONES: Ya que su contribución en esta investigación se realiza de manera voluntaria Ud puede retirarse en cualquier momento, preguntar lo que considere necesario y a solicitar una copia de este consentimiento.

Yo Catalina González García declaro que **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** me ha informado que toda la información recolectada con esta entrevista serán empleadas única y exclusivamente con fines investigativos.

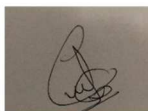
Así, ahora que he leído completamente este consentimiento, Yo Catalina González García, declaro que comprendo el objetivo de esta entrevista, así como los objetivos perseguidos en ella. Además, declaro que conozco el nombre de la investigadora **Tatiana Marcela Valoyes Córdoba** a quien puedo localizar a través del correo tatiana.valoyes@gmail.com y al celular 312 569 7684.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

La Universidad Santo Tomás mediante la Unidad de Investigación, como sujeto que recolecta y almacena datos personales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, requiere obtener su autorización para que, de manera previa, expresa, libre, y debidamente informada permita a la investigadora de la Universidad dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la Unidad de Investigación de la Universidad.

Las finalidades con las que se recolectan los datos aquí solicitados son: A) Llevar a cabo todas aquellas actividades para lograr el correcto desarrollo de la Investigación. B) Mantener comunicación con el interesado en relación con la Investigación. Para ejercer sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales o revocar la autorización otorgada para el tratamiento de los mismos, podrá presentar una consulta o reclamo al correo electrónico contactenos@usantotomas.edu.co. La invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal en www.usta.edu.co.

El presente documento se firma a los 8 del mes de septiembre año 2021.



Nombre completo de la participante:

Catalina González García

Documento de identificación: 1128418996

Anexo 4. Formato entrevista

ENTREVISTA: MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA ASEGURADORA EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO			
Entrevistadora:			
Fecha:			
Hora:			
Lugar:			
MODULO I: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA			
1	Nombre de entrevistada:		
2	Edad:		
3	Escolaridad:		
4	Barrio		
5	Estrato:		
6	Lugar de residencia:		
7	Estado civil:		
8	¿Cabeza de familia? (si-no)		
9	Personas que dependen de usted:		
10	Correo electrónico (opcional):		
11	No. De teléfono (opcional):		
12	Cargo que desempeña en la empresa		
13	Antigüedad		
14	¿Ha estado anteriormente en otro cargo?	SÍ	NO
15	Ingresos mensuales:	Entre 1 y 2 salarios mínimos	
		Entre 2 y 3 salarios mínimos	
		Entre 3 y 4 salarios mínimos	
		Entre 4 y 5 salarios mínimos	
		Más de 5 salarios mínimos	
MODULO II: CATEGORÍA VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO (VBG)			
Desde su conocimiento, Cuéntenos sobre este fenómeno de violencia			
16	¿Sabes qué significa VBG?		

17	¿Sabes que tipos de violencia se implican en la VBG?	SÍ		NO
18	¿Cuáles son ese tipo de violencias?			
19	¿Quiénes ejercen VBG?			
20	¿Sobre quienes se ejerce la VBG?			
21	¿Conoce las consecuencias físicas y psicológicas de la VBG? Si la respuesta es sí, dé algunos ejemplos			
En el contexto laboral				
22	¿En el contexto laboral se ejercen VBG?	SÍ		NO
23	¿cuáles serían las violencias que se ejercen en el contexto laboral?			
24	¿Quiénes ejercerían VBG en el contexto laboral?			
25	¿Cree usted que la empresa puede ejercer VBG?	SÍ		NO
26	Argumente su respuesta			
28	¿Alguna vez, en su trabajo, ha experimentado ese tipo de violencias? Cuéntenos sobre eso.			
29	En su trabajo ¿alguna vez se ha sentido discriminada/minimizada por ser mujer?			
30	En su trabajo ¿en algún momento ha sentido que sus opiniones y/o argumentos no han sido tenidos en cuenta? Cuéntenos sobre eso			
31	En su trabajo ¿alguna vez se ha sentido incomoda con comentarios de sus compañeros y/o superiores? Cuéntenos sobre eso			
32	¿Conoce casos de mujeres en su trabajo que han sufrido discriminación o acoso? Cuéntenos sobre eso			
33	¿Alguna vez se ha negado la empresa a adoptar una ruta de atención por VBG a alguna mujer? Cuéntenos sobre eso			
34	¿Quiénes ocupan los puestos de más alto rango/jerarquía?	Mujeres		Hombres
35	¿Qué opina sobre eso? ¿a qué se debe?			

3 6	En comparación con los hombres ¿las mujeres de su empresa tienen un salario más bajo, igual o mayor? ¿Qué opina sobre eso?			
3 7	¿Cómo gestiona la empresa los permisos de maternidad?			
3 8	¿Cómo gestiona la empresa los permisos para las mujeres cuando ellas deben cuidar a otros/otras (hijos, familiares, pareja, etc.)?			
MODULO II: CATEGORÍA DERECHOS HUMANOS				
Desde su conocimiento, Cuéntenos sobre los DDHH				
3 9	¿Conoce usted los Derechos Humanos?			
4 0	¿Qué son para Ud. los Derechos Humanos?			
4 1	¿Cómo relaciona Ud. los derechos humanos con las violencias sufridas por las mujeres?			
4 2	Mencione algunos Derechos que traten específicamente problemáticas de las mujeres			
4 3	¿Cree Ud. que en el contexto laboral se vulneran los Derechos Humanos de las mujeres? Si la respuesta es sí, mencione cuáles.			
MODULO III: CATEGORÍA RUTAS DE ATENCIÓN				
Desde su conocimiento				
4 4	¿Sabe o conoce las iniciativas que la empresa ha desarrollado para prevenir o combatir las VBG?	SÍ		NO
4 5	Describa en qué consisten dichas iniciativas			
4 6	¿Tiene conocimiento de alguna mujer que haya accedido a esta ruta? Describa cómo fue esa experiencia			
4 7	¿Ha tenido Ud. en algún momento necesidad de recurrir a estos mecanismos? Describa su experiencia			
4 8	¿La empresa ha realizado capacitaciones, reuniones o eventos en lo que se haya tratado el fenómeno de las VBG?	SÍ		NO
4 9	¿Ha participado Ud. en algunas de esas capacitaciones?	SÍ		NO

