



Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso, explotación y abuso sexual en el entorno laboral y en el contexto de intervenciones para el desarrollo.

1. ANTECEDENTES	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. PRINCIPIOS	4
4.1 Acción sin daño	4
4.2 Debida diligencia	4
4.3 Corresponsabilidad	4
4.4 Debido proceso	4
4.5 Enfoque interseccional	4
4.6 No neutralidad o imparcialidad	5
4.7 Buena fe	5
4.8 Principio de centralidad de las víctimas	5
4.9 Principio de oficiosidad.	5
4.10 No discriminación	5
5. DEFINICIONES	6
5.1 Edad de consentimiento sexual	6
5.2 Género	6
5.2 Identidad de género	6
5.3 Violencia basada en género	6
5.4 Acoso sexual	7
5.4.1 Relación de poder	7
5.4.2 Consentimiento	8
5.4.3 Connotación sexual	8
5.5 Acoso laboral	8
5.6 Explotación sexual	8
5.7 Abuso sexual	8
5.8 Entorno laboral	8
5.9 Contexto de intervenciones para el desarrollo	9



6. DEBERES Y PROHIBICIONES	9
6.1 Deberes y prohibiciones generales	9
6.1.1. Obligación de capacitación obligatoria en PEAAS y registro de certificados	9
6.1.2 Prohibición de ejecutar conductas que constituyan acoso sexual	9
6.1.3 Prohibición de ejecutar actos de explotación sexual	9
6.1.4. Prohibición de ejecutar actos de abuso sexual	10
6.2 Prohibiciones relativas al proceso	10
6.2.1 Ejecutar retaliaciones:	10
6.2.2 Censura y revictimización:	10
6.2.3 Violación de confidencialidad:	10
6.3 COMITÉ DE ASUNTOS DE GÉNERO	10
6.3.1 Elección	10
6.3.2 Funciones	11
6.3.3 Deberes	12
7 RUTA DE ATENCIÓN	12
7.1 Reporte del caso	12
7.1.1 Reporte a nombre propio a través de medios virtuales	13
7.1.2 Reporte a nombre propio de forma presencial	13
7.1.3 Alerta o reporte de forma anónima	13
7.2 Orientación psicológica	14
7.3 Orientación jurídica	14
7.4 Documentación del caso	14
7.5 Asesoría y acompañamiento en activación de rutas externas	14
7.6 Seguimiento al caso	18
8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	18
8.1 No confrontación entre presunta víctima y presunto agresor	18
8.3 Prevalencia de prueba indiciaria	19
9 MEDIDAS DE PREVENCIÓN	19
10 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS	20
11 Glosario	20



LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DE LA FUNDACIÓN ALIANZA POR LA MINERÍA RESPONSABLE

1. ANTECEDENTES

La Alianza para la Minería Responsable (ARM) reconoce la importancia de incorporar un enfoque de género transversal. Como organización, comprenden cómo el género, -en tanto construcción social y cultural- puede ser un obstáculo para alcanzar la equidad y la igualdad tanto para hombres como para mujeres. Es por eso que ARM se basa en diferentes conceptos y planteamientos de tratados y declaraciones internacionales, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará, 1994), la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y los diferentes convenios de la OIT sobre los derechos laborales¹.

Durante la consultoría para la construcción, implementación y socialización de un protocolo de prevención y gestión del acoso sexual y las violencias basadas en género en el entorno laboral, surge este documento con el propósito de fortalecer la estrategia organizacional de ARM. La guía proporciona directrices para sensibilizar, prevenir y gestionar cualquier forma de violencia basada en género y acoso sexual en el entorno ARM de la organización. A través de esta guía, el equipo de ARM podrá identificar y gestionar situaciones de violencia que puedan surgir, y estar al tanto de las acciones tomadas por la organización frente a este tema.

2. OBJETIVO

Orientar a la Alianza por la Minería Responsable frente a la prevención y gestión de hechos de acosos sexual y violencias basadas en género que se pueden presentar en el ámbito laboral.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La aplicabilidad del Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso, explotación y abuso sexual en el entorno laboral y en el contexto de intervenciones para el desarrollo se circunscribe al contexto territorial donde ARM tiene incidencia, y es vinculante para las personas que integran la organización en calidad de empleados/as, contratistas, voluntarios/as y beneficiarios/as, que en adelante se entenderá como “Entorno ARM”. Esto incluye espacios digitales, en oficina, en territorio, los eventos sociales de la organización y demás actividades dadas con ocasión a la relación laboral o contractual

¹ (Consultado en: https://www.responsiblemines.org/wp-content/uploads/2019/03/posición-ARM-género-colombia_-_ESP_compressed.pdf)



Su competencia se circunscribe a la prevención y gestión de este tipo de violencias, por tanto, su quehacer no se centrará en investigar y disciplinar a las/los profesionales que incurran en este tipo de comportamientos.

4. PRINCIPIOS

4.1 Acción sin daño

Es un enfoque que parte de la premisa de que ninguna intervención externa, realizada por diferentes actores humanitarios o de desarrollo, está exenta de hacer daño (no intencionado) a través de sus acciones (Comisión de la Verdad). En virtud de este, la Alianza por la Minería Responsable asumirá una posición ética frente al conocimiento de situaciones de violencia sexual y violencias basadas en el género, a través de la cual reconocerá su papel como agente de cambio o legitimador de estos comportamientos, y reflexionará sobre el impacto de sus decisiones en la organización.

4.2 Debida diligencia

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), estipula como una obligación para los Estados el actuar con “debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer” (artículo 7).

No es una obligación exclusiva de las autoridades judiciales, sino que también es aplicable a cualquier instancia que se encargue de prevenir o investigar situaciones de violencias basadas en el género, y en el mismo sentido, deben dirigirse a facilitar mecanismos de atención, protección y prevención celeres, expeditos y eficaces.

4.3 Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es una obligación estipulada principalmente en la ley colombiana, y se refiere a la responsabilidad compartida que poseen todos los sectores sociales en la garantía y respeto por los derechos humanos. Según el Modelo Local Más Justicia Menos Barreras de la Corporación Colectiva Justicia Mujer:

“la corresponsabilidad busca lograr el compromiso, la complementariedad, la subsidiariedad y la concurrencia de todos los sectores sociales con la igualdad de género, la erradicación de las violencias en contra de las mujeres, así como con el restablecimiento de derechos de aquellas sobrevivientes de estas violencias” (CCJM, 2019, p. 24).

4.4 Debido proceso

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que el debido proceso “es una garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o de cualquier otro”, y busca garantizar el respeto por los presupuestos mínimos la legalidad, que se investigue en un plazo razonable, por una autoridad imparcial y ajustándose a criterios previamente establecidos (CIDH, artículo 8.1).

4.5 Enfoque interseccional

En la implementación de los presentes lineamientos, la Alianza por una Minería Responsable reconocerá e incorporará las categorías de género, orientación sexual, identidad étnica, edad, nacionalidad, clase,



posición económica y diversidad funcional, que atraviesan a todas personas pertenecientes a la ARM, así como a sus beneficiarios.

4.6 No neutralidad o imparcialidad

Este principio implica adoptar una posición activa frente a la erradicación de todas las expresiones de violencias basadas en género que se presentan en el entorno laboral y, además, implica abordar los casos de violencias sexuales y violencias basadas en el género desde “un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos” (Corte Constitucional Colombiana, 2021). Esto equivale a la adopción de una política de tolerancia cero frente

4.7 Buena fe

La buena fe es un principio que, para el caso de las violencias contra hombres y mujeres en razón al género, exige validar el testimonio de las víctimas como un indicio válido con base en el cual se puedan tomar medidas de protección, atención y sanción, sin necesidad de acreditar de forma exigente a través de formalidades excesivas que resulten revictimizantes. Además, exige “flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes” (Corte Constitucional Colombiana, 2017).

4.8 Principio de centralidad de las víctimas

Según la política de enfoque centrado en las víctimas de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), un enfoque centrado en las víctimas es una forma de relacionarse con las víctimas que “se centra sistemáticamente en su seguridad, derechos, bienestar, necesidades y decisiones expresadas, devolviendo así tanto control como sea posible a la(s) víctima(s) y asegurando la prestación de los servicios de manera empática y sensible, y el acompañamiento sin prejuicios” (UNHCR/HCP/2020/04).

4.9 Principio de oficiosidad.

En virtud de este principio, la Alianza por la Minería Responsable, sin necesidad de un reporte o denuncia formal, tramitará de oficio los casos de violencias sexuales o violencias basadas en el género de los que tenga conocimiento a través de cualquier medio. Implica reflexionar sobre el papel que cumple la organización frente al impacto que podría tener una posición omisiva en su papel de prevenir y atender algún tipo de victimización.

4.10 No discriminación

El principio de no discriminación puede entenderse como una garantía que busca fomentar un acceso igualitario a derechos de los que es acreedora cualquier persona, teniendo como base la dignidad humana, y prevenir que haya lugar a exclusiones por motivos de género, etnia, orientación sexual y otros. Sin embargo, con base en el mismo principio, sí se justifica la adopción de acciones afirmativas que permitan brindar un trato diferenciado sobre aquellas personas que estén atravesadas por vulneraciones particulares y que, por lo tanto, requieran la aplicación de un enfoque y/o medidas especiales.



5. DEFINICIONES

5.1 Edad de consentimiento sexual

La edad de consentimiento se refiere a la edad en cual una persona tiene la capacidad mental y física de consentir una relación sexual. Cualquier conducta sexual realizada por parte de un/a integrante de la ARM con una persona menor de 18 años será tenida en cuenta como una conducta de abuso sexual, independientemente de la edad de consentimiento legal establecida en cada país.

No podrá invocarse, para excluir o atenuar la responsabilidad, la existencia de un matrimonio, compromiso matrimonial, el desconocimiento de la edad de la persona menor de 18 años ni el consentimiento que esta hubiere manifestado.

5.2 Género

El género es una forma de clasificación social que asigna valores, comportamientos, espacios, roles o funciones a hombres y mujeres con base en la diferencia biológica de ambos. Señala que el mundo occidental está fundamentado por una construcción binaria sobre la posición que hombres y mujeres ocupan en su sociedad. Por esta razón, se entiende culturalmente que los valores relacionados con la razón, la fuerza o el espacio público (trabajo, arte, calle o política) son masculinos; y de forma opuesta, lo femenino es relacionado con valores como la emoción, la debilidad y el espacio privado (hogar).

El género permite afirmar que, por su carácter social, es susceptible de ser transformado, y que la diferencia biológica no se traduce necesariamente en desigualdad en el plano político, social y económico. Así como la pertenencia étnica, la posición económica y clase, el género es una categoría que varía según el contexto territorial, histórico y político, y de esta manera nos permite identificar y cuestionar las desigualdades que se basan en la diferencia sexual.

5.2 Identidad de género

La Corte Interamericana de Derechos Humanos relaciona algunos conceptos guía para la comprensión de los derechos de las personas LGBT, y ha definido la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo” (CIDH, 2015).

5.3 Violencia basada en género

Las violencias basadas en el género son cualquier tipo de agresión contra una mujer u hombre por el hecho de serlo, o contra una persona con base en su identidad de género u orientación sexual. Es un tipo de disciplinamiento social para que las personas correspondan a la asignación de género que les fue socializada en determinado contexto histórico y/o cultural.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las violencias basadas en género son aquellas que se refieren a cualquier acción que causa daño físico, sexual, psicológico o económico a una persona por su género o por no conformarse a los roles de género tradicionales (ONU, 1993).

Asimismo, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, incluye en este tipo de violencias “los actos de violencia sexual, como la violación, el acoso y la explotación sexual, así como



otras formas de violencia de género, como la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el tráfico de mujeres y niñas, la violencia doméstica, la trata de personas y el feminicidio” (ACNUR, 2003).

5.4 Acoso sexual

Es toda aproximación de carácter sexual no correspondida o consentida por la persona hacia quien se dirige. Puede consistir en acciones como comentarios, miradas, sonidos y persecuciones de naturaleza sexual, que pueden tener como escenario el trabajo, el espacio público o la universidad.

Bedolla y García (2002) se refieren al acoso como “acciones sexuales no recíprocas” que incluyen “conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas”.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas en su boletín sobre el acoso sexual laboral, lo definió como:

“toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición laboral o genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo” (ST/SGB/2019/8).

Y añade que, si bien puede ser producto de un conjunto de acciones, se considera acoso sexual aun cuando toma la forma de un único incidente, y llama la atención sobre la importancia de tener en cuenta la perspectiva de la persona afectada.

En este sentido, algunas conductas que pueden considerarse acoso sexual son:

“Piropos, chistes, comentarios obscenos o preguntas con contenido sexual; miradas lascivas o gestos morbosos; exposición con fines sexuales no consentidos en redes sociales u otros espacios virtuales; presión para aceptar invitaciones de carácter sexual; llamadas telefónicas, mensajes, fotografías, ilustraciones o vídeos con contenido sexual por medios electrónicos o físicos; citaciones a una oficina, u otro lugar de las instalaciones de trabajo bajo pretexto laboral para tener interacciones sexuales no deseadas; amenaza o chantaje para sostener interacciones sexuales; ofrecimiento de recompensas económicas, laborales o de otro tipo a cambio de actividades sexuales; forzar cualquier contacto sexual como abrazos, caricias, besos, tocamientos, incluyendo conductas como manosear, sujetar o acorralar, así como presiones psicológicas para tener contactos sexuales” (Véase Cano, et al, 2022, p. 757).

El acoso sexual se diferencia de otros tipos de violencias gracias a tres elementos importantes: la relación de poder, la ausencia de consentimiento y la connotación sexual.

5.4.1 Relación de poder

Una relación de poder se da producto de una interacción donde uno de los sujetos se encuentra en una posición de ventaja física, laboral, cultural, académica, económica o de edad sobre otra. Por esta razón, el poder no se circunscribe únicamente al que se da en el marco de una jerarquía institucional, sino que se puede dar en aprovechamiento de la inmadurez emocional de una persona más joven; por el rol sexual que asigna el género a los hombres; por el capital cultural y; por último, por la relación de subordinación otorgada por una institución.



5.4.2 Consentimiento

El consentimiento hace referencia al nivel de reciprocidad o correspondencia ante una aproximación de carácter sexual. Para ser válido, el consentimiento debe ser claro, expreso e inequívoco, otorgado en un entorno libre de coacciones y, en consecuencia, no puede ser deducido a partir del silencio, la indiferencia, la falta de claridad, el pasado sexual o la forma de comportarse de una persona.

5.4.3 Connotación sexual

La connotación sexual, por su parte, es la carga sexual inmersa en un comentario, mirada, o sonido, que no requiere necesariamente involucrar una propuesta sexual explícita donde se haga referencia a los genitales. De esta forma, estas prácticas “no son necesariamente físicas y no se limitan al contacto del cuerpo o de órganos genitales, sino que pueden ser también prácticas verbales y no verbales basadas en el sexo, que afecten la dignidad de la persona” (Arancibia, et al, 2015, p.15).

5.5 Acoso laboral

Para la Organización de las Naciones Unidas, “el acoso se define como toda conducta indeseada que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfiere en el trabajo o genera un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo”. Puede adoptar la forma de “gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, herir, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona”, y puede estar dirigido a afectar a una o más personas que tienen una característica o un rasgo común” (ST/SGB/2019/8).

5.6 Explotación sexual

Según la Organización de las Naciones Unidas, por explotación sexual se hace referencia a:

“todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona” (ST/SGB/2003/13).

5.7 Abuso sexual

Para la Organización De modo análogo, el abuso sexual es “toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción” (ST/SGB/2003/13).

5.8 Entorno laboral

Para efectos de la aplicación del presente protocolo, se entenderá que una conducta se comete en el contexto laboral cuando tenga lugar en el desarrollo de funciones, actividades o interacciones directamente vinculadas al trabajo, derivadas de una relación laboral o contractual. Dicho contexto comprende espacios físicos, virtuales o mixtos, así como aquellos asociados a esquemas de tercerización, intermediación, contratación civil o comercial, en los que exista una relación funcional o



material con el trabajo, sin que ello implique la atribución de facultades disciplinarias, sancionatorias o de control por fuera del ámbito de competencia legal de la Alianza por la Minería Responsable.

5.9 Contexto de intervenciones para el desarrollo

Se refiere al entorno donde la Alianza por la Minería Responsable ejecuta proyectos a mediano y largo plazo para transformar la minería artesanal y de pequeña escala en una actividad social y ambientalmente responsable. A diferencia de las emergencias humanitarias, este escenario permite a las organizaciones trabajar junto con las comunidades y las instituciones locales para fortalecer sus capacidades, crear infraestructura sostenible y transferir capacidades productivas, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los mineros/os y su entorno.

6. DEBERES Y PROHIBICIONES

En virtud de la política de tolerancia cero frente a la explotación, abuso, acoso sexual y las violencias basadas en género, el **Entorno ARM** se rige por las siguientes prohibiciones, cuyo incumplimiento será considerado una falta grave a las obligaciones contractuales y laborales.

6.1 Deberes y prohibiciones generales

6.1.1. Obligación de capacitación obligatoria en PEAAS y registro de certificados

Todo el personal del Proyecto, incluidos empleados, contratistas, voluntarios y demás personas asociadas a su ejecución, deberá completar, antes de iniciar actividades, el curso electrónico sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales, PSEA e-course, desarrollado por UNICEF y disponible en la plataforma Agora, en su versión en español: www.agora.unicef.org/course/info.php?id=18167. La finalización del curso dará lugar a la expedición de un certificado, cuya obtención será obligatoria y deberá acreditarse como parte del registro de capacitación del Proyecto. Esta obligación desarrolla el artículo 13.3 del Partner Contract IMPACT-ARM-01-2026, que exige capacitación obligatoria sobre el Código de Conducta y la prevención de la explotación y el abuso sexuales antes del inicio de las actividades, así como capacitación de actualización anual.

El certificado deberá cargarse y conservarse en el espacio de trabajo compartido del Proyecto en Box, conforme a los mecanismos de coordinación y gestión documental acordados entre IMPACT y ARM. La recertificación anual deberá realizarse mediante el curso de actualización disponible para tal efecto y su respectivo certificado deberá incorporarse al mismo registro.

6.1.2 Prohibición de ejecutar conductas que constituyan acoso sexual

Se prohíbe la realización de cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

6.1.3 Prohibición de ejecutar actos de explotación sexual

Se prohíbe cualquier abuso cometido o amenaza de abuso en contra de integrantes del entorno ARM o beneficiarios/as, valiéndose de una situación de vulnerabilidad, relación de fuerza desigual o de confianza, con el fin de obtener favores sexuales o aprovecharse material, social o políticamente de la



situación de otra persona. Esta prohibición aplica incluso si existe un aparente "consentimiento" obtenido a través del aprovechamiento de la necesidad o vulnerabilidad de la víctima.

En línea con los estándares de explotación sexual, se prohíbe estrictamente a todo el personal solicitar, aceptar u ofrecer favores sexuales a cambio de dinero, empleo, asistencia humanitaria, bienes o servicios de la organización. Esta conducta constituye una falta grave que conlleva la terminación inmediata del vínculo contractual.

6.1.4. Prohibición de ejecutar actos de abuso sexual

Se prohíbe de forma absoluta toda intrusión física de carácter sexual, o la amenaza de realizarla, en contra de cualquier persona vinculada a la organización o sus proyectos. Esto incluye conductas cometidas mediante el uso de la fuerza, la coacción o aprovechando condiciones de desigualdad que impidan a la víctima resistirse o manifestar su negativa de forma libre.

En este sentido, se prohíbe el involucramiento en conductas sexuales con los/as beneficiarios/as de los programas de la organización cuando dichas relaciones se basen en una dinámica de poder intrínsecamente desigual que vicie el consentimiento y comprometa la integridad de la labor humanitaria y social de la ARM.

6.2 Prohibiciones relativas al proceso

6.2.1 Ejecutar retaliaciones: Realizar cualquier acto de amenaza, hostilidad, cambio injustificado de condiciones laborales o terminación de contrato contra las víctimas, denunciantes o testigos de un hecho de acoso sexual.

6.2.2 Censura y revictimización: Impedir que la víctima visibilice públicamente los actos de acoso sexual o realizar comentarios basados en estereotipos de género que pongan en duda su testimonio.

6.2.3 Violación de confidencialidad: Revelar información sensible, identidad de las partes o detalles de la investigación por fuera de las instancias competentes.

6.3 COMITÉ DE ASUNTOS DE GÉNERO

Es una instancia adscrita a la Alianza por la Minería Responsable que se encarga de implementar los Lineamientos para prevenir y gestionar el acoso sexual y las violencias basadas en género. Está conformado como un órgano paritario (en términos de género e identidad étnica), y por un número impar de personas que representan diversas áreas de la organización, cuyos integrantes serán liderados/as por la dirección ejecutiva, pero tendrán la misma capacidad de decisión. Adicionalmente, estará integrado de forma eventual por al menos un profesional del territorio donde ocurrió el hecho, cuando se encarguen recibir y tramitar un reporte.

6.3.1 Elección

Las personas que conforman el Comité de Asuntos de Género son designadas por la dirección ejecutiva de la ARM a discreción de esta o con base en las postulaciones que los/las integrantes hagan a nombre propio, teniendo en cuenta las siguientes calidades para su elección:

- Estar vinculada a la organización mediante contrato laboral, de prestación de servicios, o de obra o labor.



- Tener formación certificada en género o derechos humanos (diplomados, cursos, seminarios, especializaciones que superen las 20 horas de formación).
- Poseer sensibilidad en temas asociados a la violencia sexual y las violencias basadas en el género.
- No estar sujeta a investigaciones (penales o disciplinarias) o condenas por conductas asociadas a la violencia sexual. Para verificar este requisito se contará con autorización previa por parte de la persona señalada, a través del formato “Autorización para el tratamiento de datos personales”.
- Contar con disponibilidad y descarga horaria.
- Tener capacidad de decisión.
- No estar inmersa/o en alguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad que se relacionan en el apartado 6.4.

Las personas designadas fungirán como integrantes del Comité por un periodo de dos años, renovable de acuerdo con la capacidad de la organización y a lo dispuesto por la dirección ejecutiva de ARM Europa y Latinoamérica, quienes procurarán que el Comité sea diverso y que vincule de manera activa todos los territorios donde tiene incidencia la Fundación.

Estará conformado por la dirección ejecutiva de ARM Latinoamérica y ARM Europa, una Especialista en Género y Derechos Humanos, la Coordinación de Talento Humano, y dos representantes de la organización elegidos por el Comité de Género.

6.3.2 Funciones

- Recibir y tramitar los reportes por acoso sexual o violencias basadas en género que se presenten en el entorno ARM, evitando asumir juicios sobre la ocurrencia del hecho o la inocencia o culpabilidad de las personas involucradas.
- Garantizar una respuesta integral a las solicitudes de atención y/o acompañamiento que se reciban a nombre propio o de forma anónima, y por cualquier canal dispuesto para este fin.
- Darse su propio reglamento con base en los lineamientos que se señalan en el presente documento.
- Designar un integrante que haga las veces de presidente/a del Comité, y otro que cumpla con los deberes de una secretaría técnica.
- Formular y adelantar de manera periódica acciones de formación y prevención del acoso sexual o violencias basadas en el género en el entorno laboral.
- Articular todas las instancias de la Alianza por la Minería Responsable para dar un trámite efectivo a los reportes que se presenten por las conductas señaladas en el presente documento.
- Reunirse mínimo una vez cada dos meses y de manera extraordinaria cada vez que se requiera por los casos puestos en conocimiento
- Medir de forma periódica la efectividad de las acciones de prevención y gestión de situaciones que puedan considerarse como violencias basadas en género o acoso sexual.
- Verificar la inclusión de la perspectiva de género en las estrategias de seguridad y salud en el trabajo que se adelanten por parte del área de gestión humana.



- Formular y aplicar un instrumento de recolección de información que permita la caracterización de los integrantes de la organización en términos de pertenencia étnica, género, edad, orientación sexual.
- Convocar a personas expertas cuando el asunto no sea de la experticia de los integrantes del Comité.

6.3.3 Deberes

- Custodiar la información necesaria para el cumplimiento del objetivo del Comité, en especial aquellos datos sensibles que refieran a identificación de víctimas, presuntos agresores, hechos e información de contacto. Para lo anterior, se dispondrá de un procedimiento de archivo que facilite la consecución de este deber.
- Guardar confidencialidad y reserva legal de la información conocida en calidad de integrantes del Comité de Asuntos de Género.
- Declararse impedido/a cuando al interior del Comité se tramite una situación de acoso sexual o VBG, en la cual pueda tener interés o pueda resultar afectado/a.

6.3.4 Causales de inhabilidad e incompatibilidad.

Las causales de incompatibilidad son las situaciones o calidades de un/a profesional que afectan su imparcialidad en un momento determinado que implique conocer y tramitar un caso de VBG o acoso sexual, lo que le impedirá participar de forma eventual en el Comité de Género, en caso de encontrarse inmersa en una de ellas. Por su parte, las inhabilidades son aquellas calidades que le impiden a un profesional hacer parte de forma permanente del Comité de Asuntos de Género.

Como inhabilidades se tendrán las de:

- Poseer una condena o investigación penal o disciplinaria en conductas relacionadas a violencias sexuales o basadas en el género.
- Falta de experiencia o formación certificada en género o derechos humanos.

Las incompatibilidades son:

- Contar con intereses personales o económicos sobre el caso que se tramita, que podrían afectar su imparcialidad o independencia en la toma de decisiones.
- Haber sido señalado/a como presunto sujeto activo de conductas que puedan constituir una violencia sexual o violencia basada en el género.

7 RUTA DE ATENCIÓN

La ruta de atención consiste en el procedimiento que orienta el actuar de la organización y sus integrantes frente a la ocurrencia de un hecho de acoso sexual o violencia basada en género en el entorno ARM.

7.1 Reporte del caso



A nombre propio o de forma anónima, la persona afectada o aquella que tenga conocimiento, podrá poner en conocimiento del Comité de Asuntos de Género algún hecho de acoso sexual o violencia basada en el género ocurrido en el marco del cumplimiento de las labores contractuales con la ARM, a través de los siguientes canales:

- Correo 123arm@responsiblemines.org
- De forma anónima a través del formulario <https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=EEwE0kL2-OyqgKPFzuqbv46fvCZJV15GkWY130luZUxUNIjLVEQ5TENSTVE4UE45OUQ3QlpPMkZBNy4u&route=shorturl>

El Comité de Asuntos de Género de la ARM también tramitará los casos que sean conocidos a través de denuncias públicas o por otro medio informal. Además, el reporte será tramitado con base en simples indicios, por lo tanto, no deberá ir acompañado de pruebas, como tampoco deberá cumplir con formas adicionales que puedan considerarse como un exceso de ritualidad.

Cuando la persona señalada sea el superior jerárquico de la organización, **la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo**, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

7.1.1 Reporte a nombre propio a través de medios virtuales

Si el caso se recibe a nombre propio a través del correo electrónico o el número celular, el Comité de Asuntos de Género se contactará con la persona que reporta en un término de 72 horas hábiles, y entrevistará de manera separada a ambas partes. Con base en ello, adoptará las medidas que se definen en el presente documento, de acuerdo con la particularidad de cada caso. Si se evidencia que el caso recibido constituye un tipo de acoso laboral u otro tipo de violencia que excede el ámbito de aplicación de estos lineamientos, se derivarán al Comité de Bienestar y Diálogo o al área correspondiente mediante correo electrónico.

El Comité delegará uno o dos profesionales (pertenecientes al mismo), con formación en psicología o áreas afines para llevar a cabo la entrevista inicial, garantizando los enfoques de género, derechos humanos e interseccional, así como también debe prever los principios y derechos que se enuncian en este documento.

7.1.2 Reporte a nombre propio de forma presencial

Si el caso es reportado de forma presencial en la oficina de Gestión Humana, la profesional que funja como primer respondiente se encargará de aplicar las medidas de atención relacionadas en los apartados siguientes, sin embargo, en caso de no poseer los recursos y capacidad técnica suficiente, le dará una cita para realizar una entrevista inicial con previa explicación de la ruta que ofrece el Comité y los presentes lineamientos, y sin exceder las 72 horas hábiles siguientes.

7.1.3 Alerta o reporte de forma anónima

Si el caso se recibe de forma anónima será tramitado como una alerta. El Comité se contactará con la persona afectada con el ánimo de evaluar su intención de ser atendida y de verificar lo relacionado en el



reporte sin revelar la existencia del informe anónimo. En caso de que exista interés, el Comité activará la ruta dispuesta, pero en caso de que la persona señalada como afectada no se identifique como tal, se procederá con una intervención grupal de formación únicamente, o cualquier otra estrategia de prevención.

En todos los casos se garantizará la atención en crisis, los primeros auxilios psicológicos, se vinculará a la ARL correspondiente, se garantizará el transporte de la persona afectada al centro de salud más cercano y se ejecutará cualquier otra medida dirigida a restablecer la situación emocional de la persona denunciante de forma inmediata.

7.2 Orientación psicológica

El Comité de Asuntos de Género, a través de la dependencia de Gestión Humana, otorgará a la víctima y a la persona señalada de la comisión de una conducta de acoso sexual o VBG, una orientación básica en materia de salud mental, y determinará la activación de rutas externas para la obtención de sesiones de terapia en formato de psicología clínica.

En casos de crisis emocional, la ARM, a través del Comité de Género, dispondrá a una profesional que realice una contención inmediata y que determine la conveniencia de trasladar al o la profesional al centro de salud más cercano.

En todos los casos, se brindará una orientación de los servicios que ofrece la autoridad local para estos eventos en materia de salud mental.

7.3 Orientación jurídica

El Comité de Asuntos de Género, haciendo uso de los recursos con los que cuenta la organización, facilitará una orientación jurídica inicial, tanto a las denunciantes como las personas señaladas como presuntas agresoras, donde se les dé a conocer sus derechos, el proceso que surte la ARM frente al reporte, y las rutas que ofrece la autoridad local en materia de salud, justicia y protección.

Esta orientación se designará a una abogada que integre el Comité de Género o que sea contratada por la ARM especialmente para este fin, la misma dará trámite en conjunto con una profesional psicosocial.

7.4 Documentación del caso

La ARM contará con un instrumento de sistematización de los casos de acoso sexual o VBG, donde documentará los reportes recibidos en clave de variables donde se caractericen las denunciantes, los presuntos agresores, y se registren todas las actuaciones adelantadas por parte de la organización para dar trámite al caso.

Además, contará con tres formatos: de entrevista, de confidencialidad y de consentimiento informado, que será de manejo exclusivo del Comité de Asuntos de Género, para cumplir con la finalidad de los presentes lineamientos.

7.5 Asesoría y acompañamiento en activación de rutas externas



El Comité de Asuntos de Género bajo la figura de acompañamiento y con previa autorización de la persona afectada, activará las rutas externas dispuestas por la normativa local correspondiente.

En Colombia se podrá hacer uso de los siguientes mecanismos:

- Línea nacional 155 (orientación a mujeres víctimas de violencias).
- Línea 141 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en casos de victimizaciones de niños, niñas y adolescentes)

Para Medellín, Colombia, se tiene:

- Centro de Atención a Víctimas de la Fiscalía General de la Nación con el teléfono 604 4446677 ext. 3151.
- Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual a través del teléfono 604 3852600.
- Línea 123, Agencia Social de la Alcaldía de Medellín.
- Línea 123 Diversa de la Alcaldía de Medellín.
- Unidad de Niñez (teléfono 604 3855555 ext. 9250, dirección: CR 72B # 78B-54).
- Líneas gratuitas de la Fiscalía General de la Nación para interponer denuncias: 122 desde celular y 018000919748 desde teléfono fijo; a través de la plataforma A denunciar; o los correos electrónicos: mesacontrol.usuariosmed@fiscalia.gov.co y denunciaanonima@fiscalia.gov.co.
- Defensoría del Pueblo- Regional Antioquia para representación judicial gratuita (teléfono 604 5114381 ext. 114, dirección CR 49 # 49-24, correo antioquia@defensoria.gov.co).

Para la Llanada, Nariño se tiene:

- Comisaría de Familia, para la atención de casos de violencia en el ámbito familiar, a través del teléfono 3168824350 correo electrónico comisariaflia@lallanada-narino.gov.co
- Inspección de Policía, para la atención directa de casos de abuso a mayores de edad, a través del teléfono: 3216441947, correo: inspeccionpolicia@lallanada-narino.gov.co
- Dirección local de Salud, para la atención directa de casos de abuso a menores de edad y adultos. Teléfono: 3225339299; 3214784062, correo: saludpublicallanada@lallanada-narino.gov.co
- E.S.E San Juan Bosco, para la atención directa en las instalaciones del centro de salud. Teléfono urgencias: 3128268240; teléfono atención psicológica: 3106722406.
- Policía Nacional, para la atención directa en casos que se requiera de auxilio. Teléfono: 3136978018

Para Santa Rosa del Sur, Bolívar se tiene:

- Alcaldía Municipal, teléfono: 3183727475; correo: comisariaflia@santarosadelsur-bolivar.gov.co
- Fiscalía General de la Nación y Seccional de Investigación Judicial y Criminal (SIJIN). Teléfonos Fiscalía: 3505081913; 018000919748; teléfono SIJIN: 3164675531.

Para Guapi, Cauca se tiene:



- Personería municipal, para acompañamiento legal y psicosocial. Teléfono: 3229138883.
- Defensoría del Pueblo, para recibir denuncias y remitir. Teléfono: 3147009929.
- E.S.E. Guapi, para recibir casos y remitir. Teléfono: 3122145110

Para Popayán, Cauca se tiene:

- Secretaría Departamental de la Mujer, para espacios de fortalecimiento de los mecanismos de defensa frente a las VBG. Dirección: Calle 4 carrera 7 esquina -602 8220928.

Para Timbiquí, Cauca se tiene:

- Secretaría de Salud, para recibir denuncias y remitir. Teléfono: 3234759076
- E.S.E de Occidente, para atención a víctimas. Teléfono: 3114947190
- Fiscalía General de la Nación, para recibir reportes. Teléfono: 6028403089
- Policía Nacional, para recibir reportes. Teléfono: 3218103784

Para Buenos Aires, Cauca se tiene:

- Enlace de Género, para denunciar violencias basadas en género. Teléfono: 3206335443

Para Suarez, Cauca se tiene:

- Enlace de Género, para denunciar casos de violencias basadas en género. Teléfono: 3126742937.

En Surinam, se cuenta con los siguientes mecanismos:

- Línea de ayuda de la policía de Surinam con el número +597 115.
- Centro de Asesoramiento y Apoyo para Víctimas de Violencia con el teléfono +597 477 777.
- Instituto Nacional para la Mujer en Surinam, a través del número +597 477 815
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Surinam, a través del número +597 401 336
- Unidad de Delitos Sexuales de la Policía de Surinam, a través del número +597 404 022 ext. 240
- Departamento de Asuntos Laborales del Ministerio de Asuntos Sociales, encargado de recibir y procesar denuncias relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo, a través del correo info@arbeidssz.sr o el número de teléfono +597 473634.
- Centro de Asesoramiento y Apoyo para Víctimas de Violencia, que ofrece asesoramiento y apoyo a las víctimas de violencia sexual, a través del teléfono +597 477 777 o del correo electrónico cavs@sr.net.



Se cuenta también con varias organizaciones no gubernamentales en Surinam que brindan apoyo a las víctimas de violencia sexual. Algunas de estas organizaciones son:

- Stichting Lobi: info@lobi.sr
- Bureau voor Rechtshulp: info@bureauvoorrechtshulp.com
- Kariña: info@karinasuriname.org
- Women's Rights Centre: womensrightscentre@sr.net

En Honduras se pueden utilizar los siguientes recursos:

- La Dirección General de Inspección del Trabajo, organismo encargado de recibir y atender denuncias laborales, incluyendo el acoso sexual, a través de número de teléfono 2232-1042 o del correo electrónico inspeccion@dol.gob.hn.
- La Fiscalía Especial de la Mujer, encargada de investigar casos de violencia de género, a través del número de teléfono 2231-3120.
- La Secretaría de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización, un organismo gubernamental que brinda información y orientación sobre cómo denunciar el acoso sexual laboral y otros tipos de violencia de género, a través del número de teléfono 2231-7864 o visitando su página web.
- El Instituto Nacional de la Mujer, a través del número de teléfono 2232-1093.

En Burkina Faso se podrá hacer uso de los siguientes:

- Gendarmería, a través de la línea 16.
- Policía Nacional, a través de la línea 17,
- Servicio de la Mujer, la Solidaridad y la Familia, a través de la línea 116, que es la encargada en asuntos de Prevención, Represión y Reparación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas y Atención a las Víctimas

Para Ouagadougou, Burkina Faso, se tiene:

- Brigada Centro Regional de Protección Infantil (BRPEC), a través del número 70 09 74 48.
- Centro Nacional de Monitoreo y Alerta, a través del número 1010.
- El albergue solidario de Boulmiougou, a través del número 71 93 92 20.
- Posada solidaria de Nogr Masom, a través del número 70 55 70 15.
- Centro de acogida de urgencias de Somgandé, a través del número 78 05 50 32.
- El centro de recepción de emergencia ubicado dentro de la Dirección Provincial en Patte d'Oie, a través del número 70 24 92 52.
- Centro de atención a víctimas de violencia de género, a través de los números 70 10 46 12; 70 73 90 93; 79 35 18 86.
- Asociación de Mujeres Abogadas de Burkina Faso, a través del número 25 40 16 16; 25 36 15 56.
- Asociación Keogo, a través del número 25 38 54 40.
- Voz femenina 70 29 22 33, a través del número
- Fundación Cardenal Emile BIAYENTA, a través de los números 70 73 76 22; 70 72 60 22.



- Tierra de hombres, a través del número 25 36 91 82.

En Perú, se cuenta con:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través del teléfono 0800-16872 o correo electrónico: consultas@trabajo.gob.pe
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), a través de la línea gratuita de atención a víctimas de violencia 100, o correo electrónico: consultas@MIMP.gob.pe
- Defensoría del Pueblo, a través del teléfono (01) 999-793-837 (WhatsApp), o correo electrónico: consultas@defensoria.gob.pe
- Ministerio Público, a través del teléfono (01) 417-7100, o correo electrónico: webmaster@mpfn.gob.pe

Centros de Atención a la Víctima del Delito (CAVD), a través del teléfono 0800-007-02 o correo electrónico: cavd@minjus.gob.pe

7.6 Seguimiento al caso

El Comité de Asuntos de Género hará un registro de los casos recibidos y establecerá un mecanismo de seguimiento y efectividad de las medidas tomadas de forma particular sobre casos específicos, como también evaluará la efectividad de la estrategia de prevención adelantadas de forma general.

Sumado a lo anterior, el mismo órgano hará seguimiento a las remisiones externas gestionadas con la autoridad local, con el ánimo de verificar la efectividad en el servicio otorgado.

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección son acciones de carácter urgente que son **adoptadas de forma provisional** mientras se restablecen los derechos presuntamente vulnerados y se **adopta una decisión definitiva en materia administrativa, disciplinaria o penal**. Buscan prevenir que el daño se incremente o que los hechos se repitan. Estas medidas deben implementarse en un término no superior a cinco (5) días hábiles tras la solicitud de la víctima.

En este sentido, la ARM adoptará las siguientes o cualquier otra medida que sea pertinente en cada caso, con base en la Ley 2365 de 2024, así como en los principios y enfoques arriba señalados:

8.1 No confrontación entre presunta víctima y presunto agresor

Se procurará por adoptar las medidas pertinentes para garantizar la no confrontación entre la persona que se reconoce como afectada, y el presunto agresor, donde se observen los principios del **debido proceso, la debida diligencia y el principio de centralidad de las víctimas**. Para ello, a solicitud de la persona afectada, se adoptarán las siguientes acciones prioritarias:

- Reubicación física o funcional del puesto de trabajo.
- Autorización de trabajo remoto si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Modificación de turnos o funciones para evitar cualquier contacto con la persona investigada.
- El trabajador o contratista podrá terminar el vínculo contractual de forma expresa sin que opere sanción por preaviso.



Las medidas no serán taxativas, por ello, se adoptará cualquier otra que Comité de Asuntos de género considere pertinente para salvaguardar este derecho.

8.2 Estabilidad laboral reforzada y prohibición de retaliación

Se prohíbe la terminación unilateral del contrato de trabajo o de prestación de servicios de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento como una forma de retaliación. La protección se extiende a los terceros que sirvan como testigos. Para este fin, se adoptarán las siguientes medidas:

- Cualquier terminación unilateral del contrato dentro de los **seis (6) meses** siguientes a la queja carecerá de efecto cuando corresponda a una acción de retaliación por su interposición.
- Si el despido ocurre después de los seis meses, corresponderá a la organización desvirtuar que la causa fue la queja.

8.3 Prevalencia de prueba indiciaria

Para el recibo de un reporte de acoso sexual o violencia basada en género bastará con el testimonio de la persona informante y/o pruebas indiciarias que lo acompañen. No se exigirá una denuncia, pruebas documentales o una resolución judicial que acredite la ocurrencia de los hechos que narra. Se tendrán en cuenta las relaciones de poder verticales u horizontales y condiciones de vulnerabilidad de la víctima por razones de género, edad, orientación sexual o posición económica.

9 MEDIDAS DE PREVENCIÓN

El Comité de Asuntos de Género formulará una estrategia de prevención que articule el área de comunicaciones, la gerencia de estándares y aseguramiento, la profesional responsable de género y DDHH, y los coordinadores de proyectos.

Esta estrategia abordará temáticas relativas al género, las masculinidades no hegemónicas, salud sexual y reproductiva, autonomía económica, economía del cuidado y otros, a través de formatos como conversatorios, cursos, semilleros, sensibilizaciones, talleres, boletines periódicos, cine foros, videos, e-cards, club de lecturas, infografías y webinars.

Se centrará en cuestionar imaginarios comunes relativos a los relacionamientos tradicionales entre hombres y mujeres en el trabajo, así como también buscará fomentar una cultura organizacional positiva, no discriminatoria y que promueva la equidad de género; esto puede incluir la promoción de valores y prácticas que apoyen los nuevos relacionamientos en condiciones de igualdad y cuestionen las creencias o prácticas que sustentan el acoso sexual como las VBG.

Se coordinará con las ARL para garantizar que las víctimas reciban atención emocional y psicológica inmediata.

Tras la ocurrencia de un presunto hecho de acoso, se activará de inmediato una campaña pedagógica para transformar el ambiente laboral hacia la igualdad.



ARM publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas (de forma anonimizada) y reportará esta información al Sistema Integrado de Información de violencias de género (SIVIGE) conforme a las indicaciones dadas por la Ley 2365 de 2026 y su Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual.

10 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

Las medidas administrativas son aquellos estándares organizacionales que aseguran el cumplimiento de las obligaciones previstas en los presentes lineamientos.

En este sentido, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones en materia de acoso sexual y violencia basada en género, se aplicarán las siguientes medidas:

- En caso de comprobarse la comisión de una conducta de acoso sexual o VBG, aplicará lo previsto en el apartado 11 del Código de Conducta de la ARM.
- Se incluirá **una cláusula contractual en todos los contratos**, donde se prohíba la comisión de cualquier conducta relacionada con el acoso, explotación, abuso sexual y cualquier otra conducta que pueda constituir un tipo de violencia basada en el género.
- Se incluirá en el Código de Ética un apartado que haga referencia a la no tolerancia de conductas relacionadas con el acoso, la explotación, el abuso sexual y las violencias basadas en el género.
- Se contará con un **sistema de verificación de antecedentes** en el proceso de contratación que permita identificar si una persona está inmersa en un proceso judicial relacionado a un delito sexual o si está siendo investigado disciplinariamente por cualquiera de estas conductas. Para este fin, se hará uso del recurso de 'consulta de antecedentes' con el que cuenta la ARM.

11 Glosario

ARM: Alianza por la Minería Responsable.

Atención: hace referencia al conjunto de gestiones y decisiones que se adoptan para hacer efectivos los deberes de protección, asistencia y prevención del acoso sexual y las violencias basadas en el género que se adoptan en los presentes lineamientos.

Asesoría: corresponde a una orientación donde se detallan los recursos jurídicos o psicosociales de los que puede hacer uso una persona que se reconozca como víctima de algún tipo de violencia sexual o violencia basada en género de las que se detallan en el presente documento.

Acompañamiento: es un conjunto de gestiones que la organización adelanta para garantizar los derechos de las víctimas y personas señaladas de las conductas que en este documento se relacionan. Estas acciones pueden corresponder a la activación de rutas en materia de salud, justicia y protección, o a la consecución de otros servicios en favor de las personas que buscan el restablecimiento de sus derechos.

Denuncia: es la acción de poner en conocimiento de la autoridad penal hechos que pueden constituir un delito tipificado por la normativa local.



Denunciante/reportante: en el documento se hace uso de ambos términos para identificar a las personas que ponen en conocimiento algún hecho que pueda constituir acoso sexual y violencias basadas en el género.

Entorno ARM: hace referencia a las personas que integran la Alianza por la Minería Responsable, a saber, empleados, contratistas, beneficiarios y voluntarios.

Reporte: es el medio a través del cual se pone en conocimiento de la organización un hecho que puede considerarse como acoso sexual o violencia basada en el género.

Este puede hacerse a través de los canales dispuestos en el apartado de la ruta de atención, y puede realizarse por la víctima directa o por quien tenga conocimiento del caso.

VBG: Violencia basada en el género.

Víctima: es la calidad que adquieren las personas que ponen en conocimiento un caso en el cual afirman haberse sentido afectadas, aún si no existe una resolución judicial o administrativa que la reconozca la ocurrencia de los hechos.

ANEXOS

Derechos de las víctimas.

Consentimiento informado.

Acuerdo de confidencialidad.

Entrevista inicial reportante.

Formato de entrevista señalado/a.

Guía recepción entrevista.

Fuentes bibliográficas

Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados. “Política sobre el enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a las conductas sexuales indebidas” (UNHCR/HCP/2020/04 (1 de diciembre de 2020), disponible en: <https://www.acnur.org/60b0321c4.pdf>

Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados, (2003), Nota de orientación sobre género y protección internacional: Violencia sexual y de género contra los refugiados, solicitantes de asilo y desplazados internos. Recuperado el 16 de abril de 2023, de <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>

Asamblea General de las Naciones Unidas. “Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales” A/RES/2003/13 (9 de octubre de 2003), disponible en: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/documentos>.



Arancibia, J., et al. (2015). *Acoso Sexual Callejero: Contexto y dimensiones*. Recuperado de <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2016/09/Acoso-Sexual-Callejero-Contexto-y-dimensiones-2015.pdf>

Bedolla, P. y García, B. (2002). Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. Recuperado de <https://derechoshumanosrrhh.files.wordpress.com/2011/10/las-relaciones-de-poder-y-violencia-vinculadas-al-hostigamiento-sexual.pdf>

Cano-Arango, B. C., Duque-Monsalve, L. F., Montoya-Escobar, M. C., & Gaviria-Gómez, A. M. (2022). Del silencio a la acción colectiva: voces de mujeres víctimas de acoso sexual en las instituciones de educación superior. *The Qualitative Report*, 27(3), 752-776. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.4977>

Comisión de la Verdad. Glosario. Disponible en: <https://web.comisiondelaverdad.co/transparencia/informacion-de-interes/glosario/enfoque-de-accion-sin-dano>

Corporación Colectiva Justicia Mujer, (2019), *Resumen Modelo local Más Justicia, Menos Barreras para prevenir y atender las violencias contra las mujeres basadas en el género, garantizando el acceso a la justicia*, disponible en: <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Resumen-Modelo-Local-Mas-Justicia-Menos-Barreras.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-140 de 2021 (M.P Cristina Pardo Schlesinger: mayo 14 de 2021).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-735 de 2017 (M.P Antonio José Lizarazo Ocampo).

Corte Interamericana de Derechos Humanos, (2018), *ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El qué, cómo cuándo, dónde porqué de la Corte Interamericana. Preguntas frecuentes*.

Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html#:~:text=T%C3%A9rmino%20Zapoteca%2C%20muxe%20o%20muxhe,vistas%20como%20un%20tercer%20g%C3%A9nero>

Corte Interamericana de Derechos Humanos, (1969), *Convención Americana de Derechos Humanos*. Disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas, Secretaría General “Lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad”, (10 de septiembre de 2019), disponible en: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST%2FSGSB%2F2019%2F8&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>