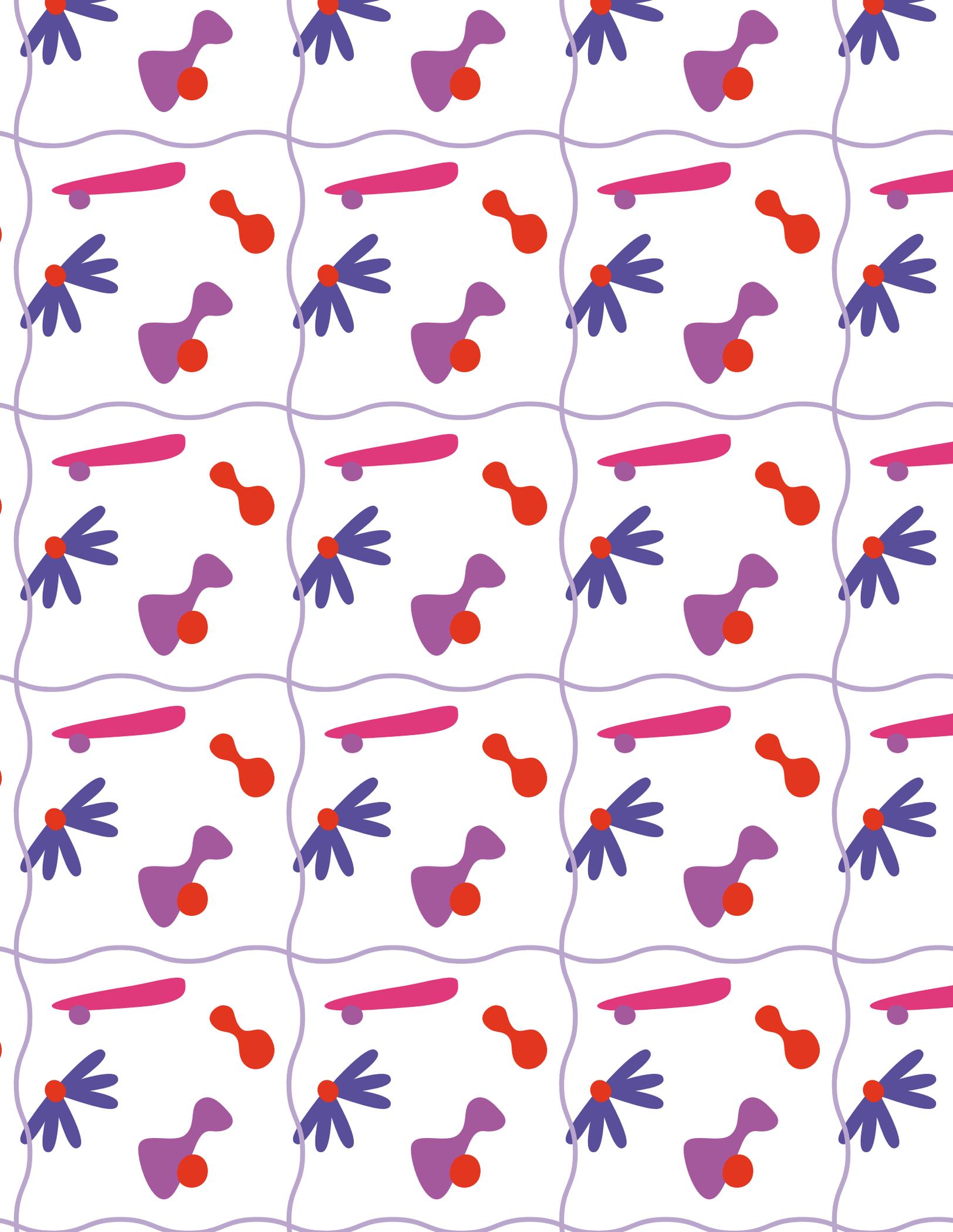


PROTOCOLO PARA LA
**PREVENCIÓN
Y ATENCIÓN**

DE VIOLENCIAS
BASADAS EN
GÉNERO **(VBG)**

AGROSAVIA

Corporación colombiana de investigación agropecuaria



PROCOLO PARA LA

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

DE VIOLENCIAS
BASADAS EN
GÉNERO **(VBG)**

AGROSAVIA

Corporación colombiana de investigación agropecuaria



Comité de Dirección de AGROSAVIA

Jorge Mario Díaz Luengas
Director Ejecutivo

Adriana Gómez Badel
Asesora Dirección Ejecutiva

Juan Carlos Gallego Gómez
Asesor Dirección Ejecutiva

Ana Fabiola Guzmán Portilla
Asesora Dirección Ejecutiva

Ariel Hurtado Rodríguez
Director Administrativo y Financiero

Rodrigo Alfredo Martínez Sarmiento
Director de Investigación y Desarrollo

Martha Isabel Gómez Álvarez
Directora de Vinculación

Sandra Tatiana Rivero Espitia
Directora de Planeación y Cooperación
Institucional

María Cristina Montaña Domínguez
Jefe Oficina Asesora Jurídica

María del Pilar Sierra Gayón
Jefe Oficina Asesora de Gestión
Organizacional

Luis Fernando Mayolo de Satory
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones,
Identidad y Relaciones Corporativas

Juan Diego Palacio Mejía
Director C. I. Tibaitatá Sede Cimpa
y Sede Tunja

Juan Mauricio Rojas Acosta
Director C. I. La Selva Sede Eje Cafetero

Diego Alejandro Zárate Caicedo
Director C. I. La Suiza Sede Guatigurá y
Sede Cúcuta

Carlos Enrique Castilla Campos
Director C. I. El Mira

Juan Fernando Toro Tobón
Director C. I. El Nus

Lorenzo Peláez Suárez
Director C. I. Nataima Sede Putumayo
y Sede Florencia

Margaret Pasquini
Directora C. I. Obonuco

Mario Augusto Zapata Tamayo
Director C. I. Motilonia

Diego Aristizábal Quintero
Director C. I. Palmira Sede Popayán

Román Tibavija Cipagauta
Director C. I. Carimagua y C. I. La Libertad
Finca Experimental Taluma Sede Yopal

Eder Aleyxo Castro Lizcano
Director C. I. Caribia Finca Experimental
La Trinidad

Sergio Luis Mejía Kerguelen
Director C. I. Turipaná Sede Carmen de
Bolívar





Agradecimientos

Miembros de los equipos diversos de AGROSAVIA:

Equidad de género
Diversidad Étnico Cultural
Diversidad Funcional
Diversidad Sexual

Publicado agosto de 2024

Cláusula de responsabilidad: AGROSAVIA no es responsable de las opiniones e información recogidas en el presente texto. Los autores asumen de manera exclusiva y plena toda responsabilidad sobre su contenido, ya sea este propio o de terceros, declarando en este último supuesto que cuentan con la debida autorización de terceros para su publicación; igualmente, declaran que no existe conflicto de interés alguno. En consecuencia, los autores serán responsables civil, administrativa o penalmente, frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros relativa a los derechos de autor u otros derechos que se hubieran vulnerado como resultado de su contribución.

Línea de atención al cliente: 018000121515
atencionalcliente@agrosavia.co
www.agrosavia.co





Contenido

Presentación	9
Introducción	13

Capítulo 1. Aspectos generales

Objetivo	19
Conceptos y definiciones	19
Ámbito de aplicación	23

Capítulo 2. Prevención de las violencias basadas en género

Acciones de prevención, fomento y difusión	25
Detección de riesgos y violencias	25
Acciones de sensibilización y prevención	26





Capítulo 3. Ruta de atención

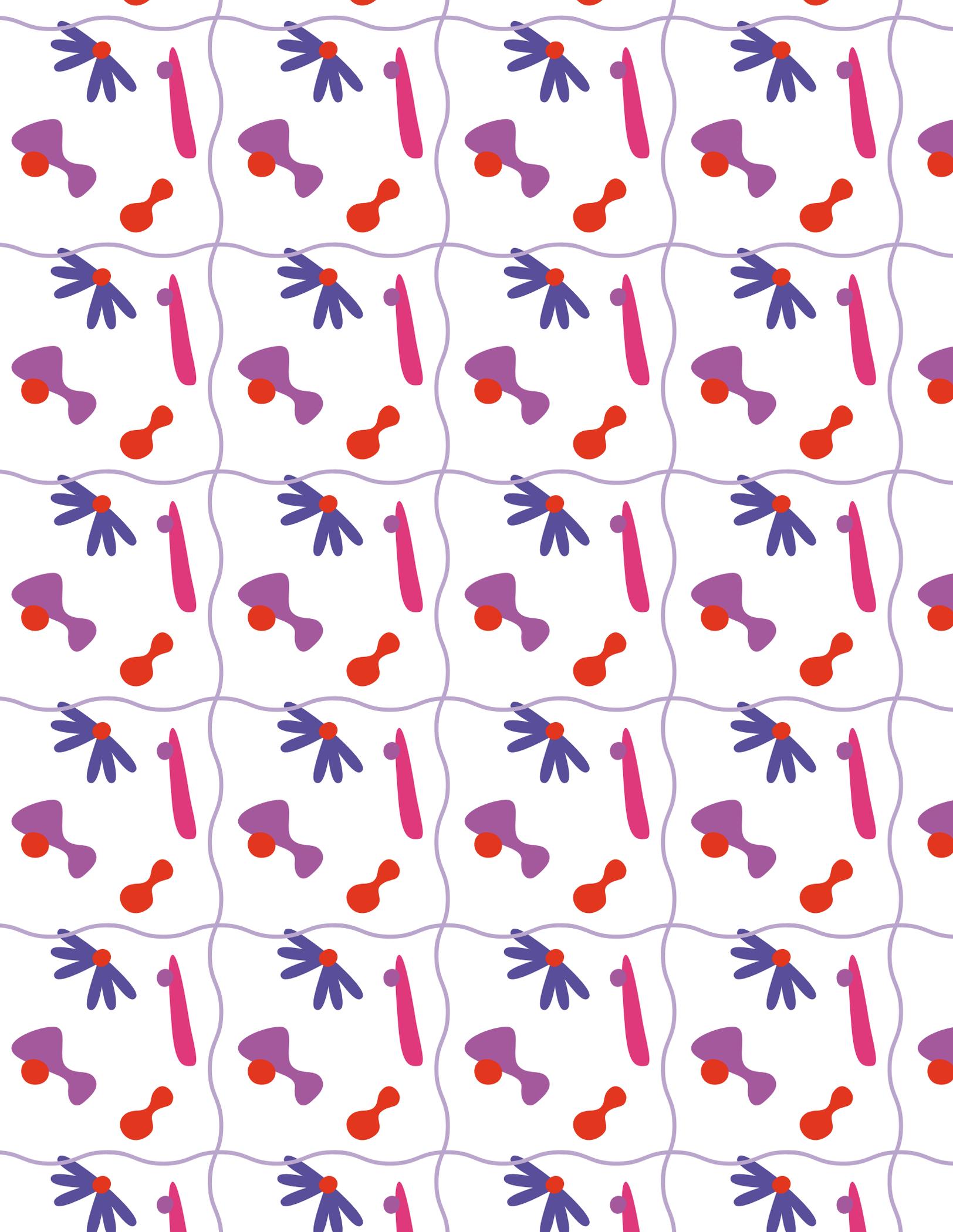
Etapa 1. Conocimiento del caso y primera atención	29
Etapa 2. Recepción de la queja o reclamo y definición del procedimiento de atención	32
Etapa 3. Ejecución del procedimiento con enfoque restaurativo	34
Etapa 4. Proceso de restauración y sensibilización	35
Etapa 5. Seguimiento	37

Bibliografía	39
---------------------	----

Infografía de resumen	40
------------------------------	----

Ruta de atención violencias basadas en género	42
--	----





Presentación

Este es el protocolo para la prevención y atención de las violencias basadas en género (VBG) que concierne a la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (AGROSAVIA), y que se deriva del propósito de dinamización de la política de género y diversidad. El desarrollo de este trabajo es el resultado del compromiso, esfuerzo y aportes del equipo multidisciplinario de género en el que convergen mujeres de diferentes instancias del quehacer misional y administrativo de la Corporación, quienes construyeron este documento, cuyo propósito es dar lineamiento y avanzar en la consolidación de la equidad de género tanto desde una mirada reflexiva interna como desde el desarrollo de la agenda de I+D+i.

De acuerdo con la legislación y otras definiciones previamente analizadas, para AGROSAVIA las VBG corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en los estereotipos, creencias y roles de género o sexo, y en las que se sobrevalora lo relacionado con lo masculino y se subvalora lo relacionado con lo femenino. Cualquier persona puede vivir o experimentar alguna violencia de este tipo, sin embargo, se reconoce que sus principales víctimas son las niñas, las jóvenes y las mujeres. Los actos que se infligen a las personas pueden ser daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. En este sentido, el presente protocolo tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- * Mediante la Ley 51 de 1981, el Estado colombiano aprobó la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, con el fin de lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.
- * A través de la Ley 248 de 1995, el Estado colombiano aprobó la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*, suscrita en la ciudad de Belém Do Pará (Brasil), en junio de 1994, mediante la cual se compromete a adoptar de forma progresiva medidas



específicas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y a que se respeten y protejan sus derechos humanos.

- * Con la Ley 1257 de 2008, el Estado colombiano busca la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de sus derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
- * El Código Sustantivo del Trabajo, compendio normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores sometidos al régimen de derecho privado, establece que todos los trabajadores y trabajadoras son iguales, tienen la misma protección y garantías y, en consecuencia, se prohíbe cualquier tipo de distinción incluyendo aquellas basadas en el género o sexo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

El mismo código, establece que le son exigibles al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores y guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. Además, se le prohíbe al empleador ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

- * El Reglamento Interno de trabajo de AGROSAVIA establece las condiciones, derechos y obligaciones a los que se sujetan tanto la Corporación como sus trabajadores, define como deberes de los trabajadores (artículo 59) guardar respeto por sus compañeros, sus superiores, clientes, aliados, productores, y contratistas de AGROSAVIA; guardar rigurosamente el respeto y la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, brindar un trato respetuoso, oportuno, cortés y eficiente a cualquier tercero y a los usuarios de los productos y servicios prestados por la Corporación (artículo 63). Además, dispone que se deberá comunicar al Comité de Convivencia Laboral y al responsable de gestión humana, cualquier hecho o conducta definida como acoso laboral, de la cual se considere que es víctima o tenga conocimiento, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido para tal fin.

Dentro de las prohibiciones especiales de la Corporación, establecidas en el citado Reglamento Interno (artículo 64), se encuentran ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad; ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de

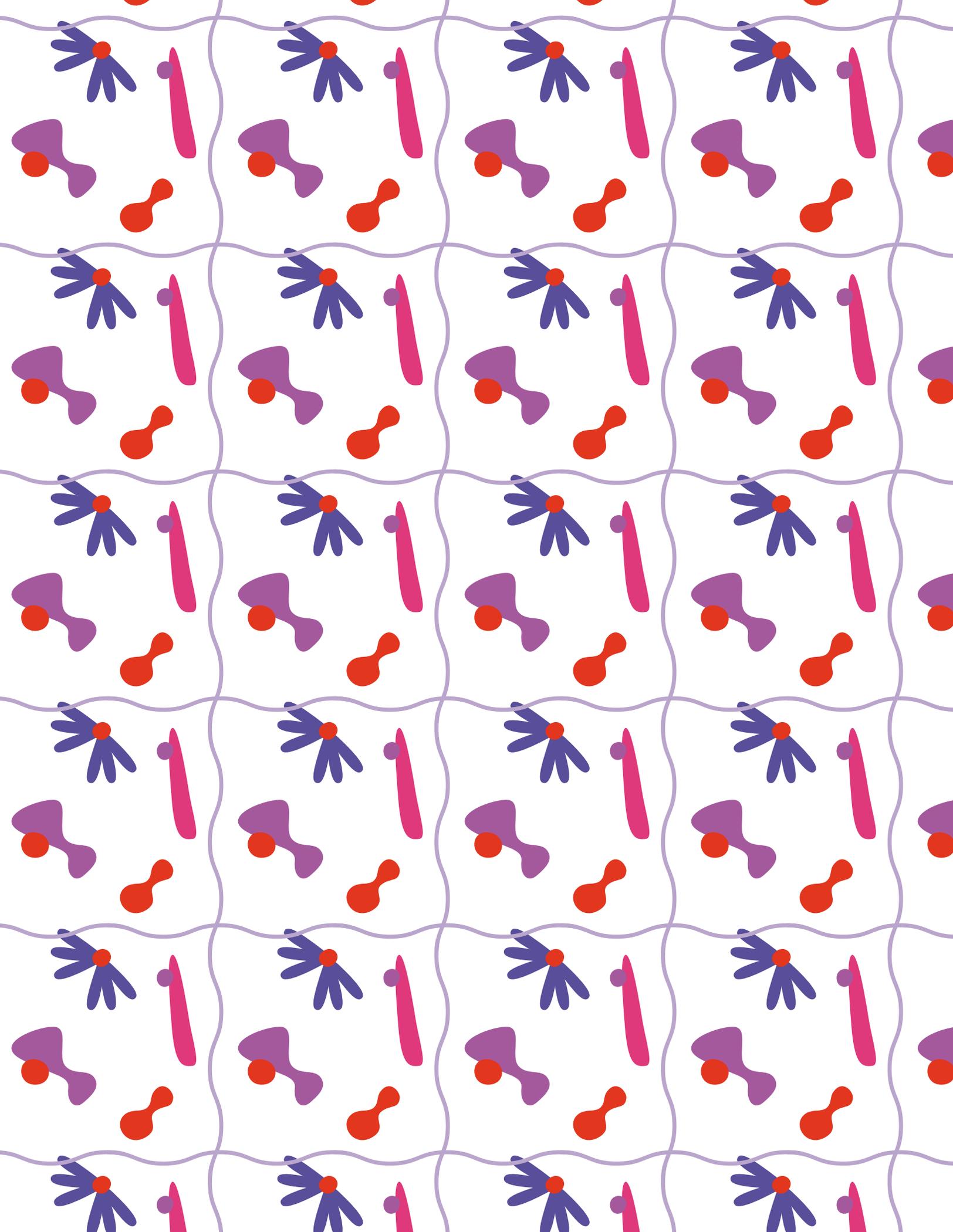
conducta o hecho definido como acoso laboral; ejecutar cualquier clase de acto retaliativo en contra de quien denuncie o ponga en conocimiento de AGROSAVIA o de las autoridades competentes, así como de quienes sirven de testigos, acerca de pactos o acciones definidas como acoso laboral o conductas irregulares.

El mismo Reglamento, establece que dentro de las prohibiciones especiales de los trabajadores (artículo 65) está ejercer cualquier acto de violencia sexual contra otros trabajadores, subordinados, superiores jerárquicos, usuarios o beneficiarios de los bienes y servicios de la Corporación, en desarrollo de las funciones propias de su cargo o en las instalaciones de esta con la claridad de que el concepto de violencia sexual debe entenderse como “(...) todo acto de carácter sexual que ofenda la dignidad, la libertad sexual o la integridad de un ser humano, así como la tentativa de consumir un acto sexual, y en general, todo comentario o insinuación sexual no deseado”. Igualmente, se contempla la prohibición el incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como constitutiva de acoso laboral, pero también interponer queja ante la Corporación sobre cualquier conducta constitutiva de acoso que verse sobre hechos no ocurridos o que no sean ciertos.

En el marco del Reglamento también se definen diversas acciones para la prevención del acoso laboral, entre ellas la constitución y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, y de acuerdo con lo descrito en el reglamento interno, para evitar la centralización y crear nuevas áreas.

- * En la Circular 010 de 2021,¹ AGROSAVIA definió los lineamientos para fortalecer la cultura de equidad, igualdad y diversidad en la Corporación, y los canales dispuestos para denunciar cualquier forma de discriminación.

¹ Política de equidad, igualdad y diversidad en AGROSAVIA



Introducción

El protocolo se enmarca en una serie de acciones orientadas a garantizar a la comunidad corporativa y a quienes se encuentran en su ámbito de aplicación, el acceso a derechos a través de la actuación integral, oportuna, idónea y eficaz para la prevención y atención de las VBG bajo los enfoques de derechos humanos, género, interseccional, diferencial e intercultural. Con la ayuda de este protocolo se busca convertir a AGROSAVIA en un espacio libre de violencias y protector de derechos, mediante la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en actos de ese tipo, todo en pro de la restitución de sus derechos. De la misma forma establece el accionar como referente y ejecutor de proyectos de I+D+i.

Es importante aclarar que la violencia basada en género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole.

Valores y principios

El presente protocolo se desarrolla de conformidad con los siguientes valores y principios:

El *respeto* como valor corporativo, en virtud del cual “(...) valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas, organizaciones e instituciones, sin importar su labor, procedencia, formación o cualquier otra condición, reconociendo nuestras propias limitaciones”; y, la *confianza*, que implica que “(...) generamos seguridad entre nosotros y frente a otros, respecto de nuestra idoneidad, competencia y credibilidad para lograr la transformación sostenible del sector agropecuario”.

En la interpretación y aplicación de este protocolo prevalecen la Constitución Política de Colombia, y los tratados y convenios internacionales aprobados por Estado colombiano que reconocen derechos y garantías que son inherentes a la persona humana. De igual forma, este protocolo se somete a los siguientes principios:

Dignidad humana

El enfoque de derechos humanos tiene como base la garantía de los derechos a la igualdad y a la no discriminación, lo que fundamenta las acciones afirmativas hacia los grupos particularmente vulnerables o excluidos; y la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban atención por posibles situaciones de VBG con respeto y pleno reconocimiento de su dignidad. Asimismo, se prioriza la garantía de los derechos de las mujeres y las personas con diversidad sexual y de género, a vivir libres de violencia y discriminación en el entorno corporativo. Finalmente, este enfoque reconoce la VBG como una de las formas más extremas y generalizadas de discriminación, la cual impide de forma estructural el ejercicio y efectividad de los derechos.

Igualdad real y efectiva (no discriminación)

En la aplicación de este protocolo se promoverán medidas y se protegerán los derechos de las personas discriminadas o marginadas, quienes recibirán un trato digno y respetuoso, libre de estigmatizaciones, estereotipos o juicios de valor. En este protocolo se tendrán en cuenta los contextos culturales, sociales y demás características diferenciales para propiciar los ajustes razonables y posibilitar el acceso al protocolo o las derivaciones necesarias, cuando no sean posibles dichos ajustes.

Progresividad y no regresividad

Implica la satisfacción inmediata de niveles de protección en los casos en los que se evidencien urgencias para atención en los ámbitos de la salud física, psicológica y emocional; relacionada con la obligación de adoptar medidas positivas, deliberadas, y en un plazo razonable para lograr una mayor realización de las dimensiones positivas de cada derecho; y, la prohibición de retroceder por el camino iniciado para asegurar la plena vigencia de todos los derechos asociados a las temáticas reguladas en este protocolo.

Atención integral

Atención a las personas victimizadas en su dimensión psicológica, social, cultural, legal y física. La aplicación comprenderá acciones para la prevención, información, orientación, estabilización, restablecimiento de derechos, no

repetición y protección de las personas consultantes, así como medidas de protección administrativas que contribuyan a reducir posibilidades de revictimización, sin perjuicio de lo que sea competencia de los procesos judiciales a que haya lugar, estas últimas iniciarán solo por decisión y gestión de las personas victimizadas.

Acción sin daño y no revictimización

En la atención de las personas victimizadas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, respetar su voluntad frente a las acciones que quieran realizar y evitar culpabilizarlas, estigmatizarlas, o dudar y hacer repetir la versión de los hechos en múltiples instancias. Se deben adoptar medidas necesarias para evitar o minimizar cualquier efecto adverso en la atención, con el fin de no poner en mayor riesgo o vulneración a las personas consultantes. Asimismo, priorizar el bienestar y la protección de la vida, la integridad física, psicológica y moral de las mismas, además de evitar la confrontación entre la persona agredida y la persona presunta agresora sin que medie la decisión voluntaria de la primera.

Atención diferenciada (interseccionalidad, interculturalidad)

Su finalidad es garantizar una atención acorde con las características y necesidades propias de la persona victimizada. Implica tener en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, la situación de vulnerabilidad y riesgo, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras, que puedan interactuar y profundizar las formas de dominación.

Se reconoce la presencia simultánea de dos o más factores diferenciales de las personas y grupos cuya pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otros, consolida un contexto histórico, social y cultural de discriminación que incrementa la carga de desigualdad estructural, produciendo experiencias sustantivamente desventajosas y vulneradoras de derechos.

También se reconoce la diversidad cultural y la existencia de diferentes perspectivas culturales, expresadas en distintas formas de organización, sistemas de relación y visiones del mundo, por parte de los grupos étnicos, lo que implica que el relacionamiento está basado en el diálogo y comunicación asertiva,



evitando suposiciones y valorando las particularidades, para lograr la concertación o articulación. Esto conlleva a considerar a las personas no sólo como titulares de derechos, sino como sujetos válidos de conocimiento, y capacidades para hacer frente a las VBG de acuerdo con sus cosmovisiones y cosmovivencias.

Accesibilidad, toma de decisión informada y autonomía

Este protocolo estará disponible para todas las personas en igualdad de condiciones, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados. El procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas, siendo informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones. En caso de que la persona no tome la decisión de denunciar, pese a la información y recursos ofrecidos, se debe respetar su autonomía para decidir.

Buena fe

Exige evitar la revictimización y tratamiento no humanizado en las diversas fases de los procesos de atención y, comprender que las mujeres, la población OSIGD (con orientaciones sexuales e identidades de género diversas), y las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y más) enfrentan obstáculos de acceso a la justicia que se presentan por factores como los estereotipos de género, procedimientos sin enfoque de género e interseccional, y las prácticas y los requisitos en materia probatoria.

Confidencialidad

Las instancias que tengan conocimiento de casos sobre VBG deben guardar absoluta reserva, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales e información sensible. Por lo anterior, sólo podrán revelar información a las personas legalmente involucradas o autorizadas para conocer del caso, en términos de la normativa de transparencia y tratamiento de datos personales vigente.

Debida diligencia

Implica actuar con oportunidad, celeridad, independencia, imparcialidad, eficacia, eficiencia, exhaustividad y participación de las víctimas.

Corresponsabilidad

La Corporación es corresponsable de contribuir a la eliminación de las VBG y adoptar medidas de prevención, protección y sanciones en caso de evidenciar la ocurrencia de estas violencias.

Protección

Cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales, se evidencie riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación, represalia o retaliación de cualquier tipo, AGROSAVIA adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.

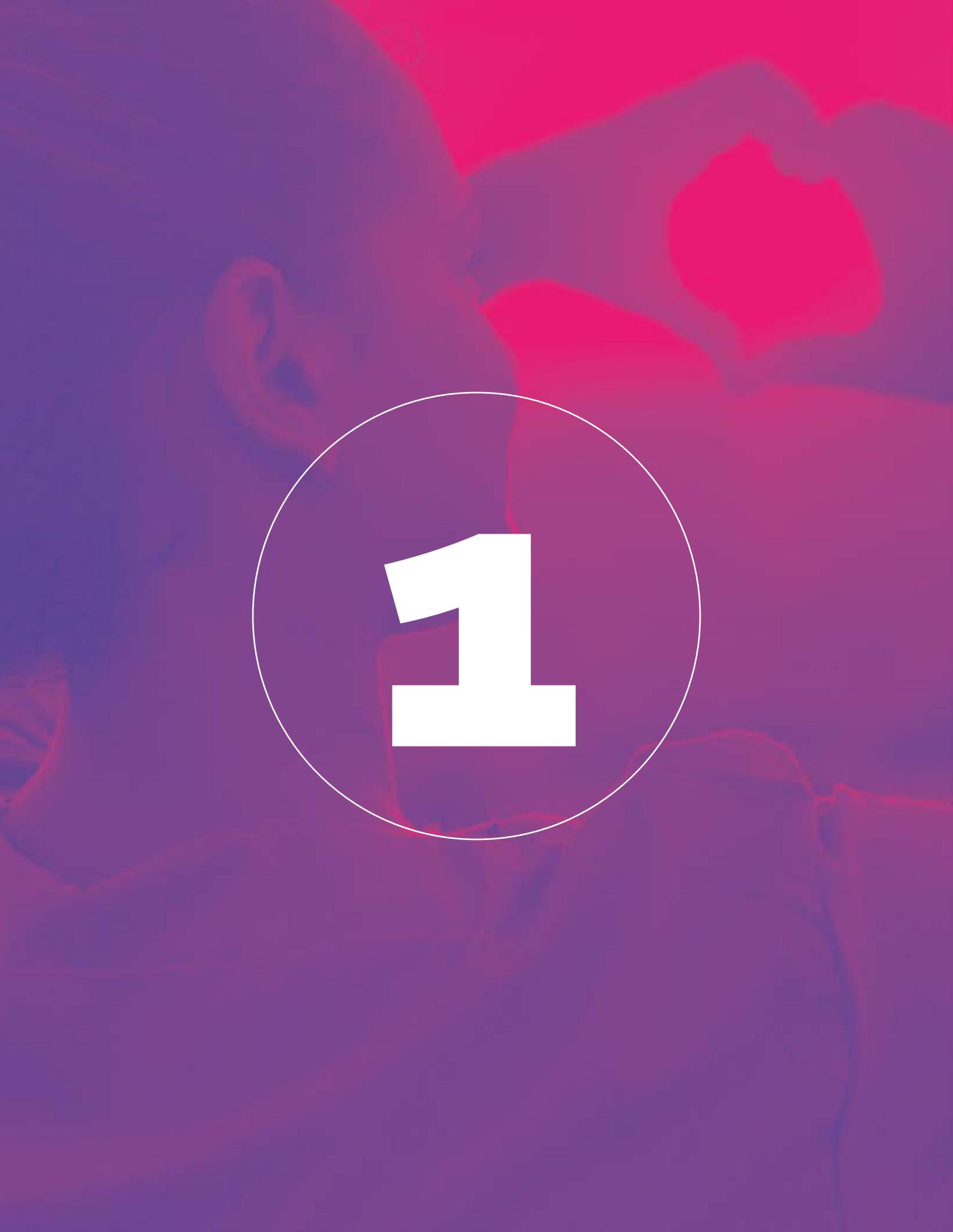
Coordinación

Implica el desarrollo de acciones para prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar hechos constitutivos de violencias basadas en género y violencias sexuales, que deben estar articuladas, con el fin de brindar una atención integral a las personas vulnerables o víctimas de estos tipos de violencias. A su vez, se propenderá por la articulación con las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres y la población OSIGD y LGBTIQ+ víctimas de violencia, con el fin de brindarles una atención integral.

Oportunidad

Que se atiendan los casos en el momento que se acuda a las instancias involucradas y se den respuestas oportunas, sin dilatación o retraso.

El presente protocolo está organizado en tres capítulos, en el capítulo 1 se abordan los aspectos generales en donde se traza el objetivo, los conceptos, las definiciones y el ámbito de aplicación; en el capítulo 2 se trata sobre la prevención de las violencias basadas en género, detallando su detección y acciones de prevención; el tercer, y último capítulo, presenta la ruta de atención y sus etapas, acompañado de un diagrama que resume las generalidades.



1

Capítulo 1.

Aspectos generales

Objetivo

El presente protocolo tiene como objetivo la adopción de medidas al interior de la Corporación para prevenir y atender situaciones de VBG, además de definir las rutas de atención de las víctimas con el fin de buscar restituir sus derechos. El protocolo atiende a todas las diversidades sexogenéricas, mujeres, hombres, comunidad OSIGD, LGBTIQ+, u otros grupos que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero y heterosexual sufran violencia.

Conceptos y definiciones

Para efectos de la interpretación del presente protocolo, se deben tener en cuenta los siguientes conceptos y definiciones que rigen este protocolo como parte del entendimiento colectivo.

Denuncia: Mecanismo por el cual una persona pone en conocimiento ante la autoridad una conducta violatoria de la ley. Este protocolo solamente orienta sobre los mecanismos e instancias legales por medio de los cuales la persona puede interponer denuncias correspondientes a las VBG.

Género: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural y geográficamente se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Se utiliza el término género para referirse a las características (estereotipos) que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”, que pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan a hombres y mujeres (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Identidad de género: Es la forma como las personas se piensan y se identifican a sí mismas (hombres, mujeres, queer, no binario, etc.), que no necesariamente



coincide con el sexo biológico asignado al nacer. Las personas puede expresar esta identidad para sí mismas y para el mundo a través de acciones, vestimenta, habla y gestos.

Orientación sexual: Relacionada con el deseo sexual y afectivo de cada persona hacia otra. De esta forma, cabe decir que hay personas homosexuales, heterosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales, etc.

Queja: Mecanismo mediante el cual una persona manifiesta problemas en el trámite correspondiente a los reclamos, e implica una afectación directa a su bienestar, con el cual se busca llegar al proceso de sensibilización descrito en este protocolo. Este protocolo considera el seguimiento a los reclamos correspondientes a las vBG aquí descritas.

Reclamo: Mecanismo mediante el cual se manifiestan y buscan soluciones ante inconvenientes o incumplimientos de los principios de este protocolo. Este protocolo considera la atención de los reclamos mediante la ruta de vBG aquí descrita.

Sexo: Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas, esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

Violencia basada en género (vBG): Reconocida como una forma de discriminación, impide a las personas la oportunidad de disfrutar de sus derechos y libertades en igualdad de condiciones, es una violación de los derechos humanos y priva a las personas de su dignidad, derecho a la libre determinación y derecho al libre desarrollo. Es importante mencionar que cualquier persona, sin importar su género, puede vivir o experimentar vBG; sin embargo, se reconoce que sus principales víctimas son las niñas, las jóvenes y las mujeres.

Violencia sexual (vs): “(...) todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de

ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo”². La violencia sexual obliga a la víctima a desarrollar o soportar determinadas actividades sexuales o mantener contacto sexual, físico o verbal en contra de su voluntad, utilizando la fuerza, la coacción, la presión psíquica o las amenazas, intimidación, cohecho, chantaje, manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad.

La violencia sexual y la basada en el género violan los derechos humanos, afectan la dignidad humana y causan o pueden causar daños o sufrimientos físicos, psíquicos y del patrimonio. Algunos ejemplos y manifestaciones de estos tipos de violencia pueden ser:

<p>Celotipia y sus síntomas correspondientes (verificación, cuestionamiento, inhibición, posesión, idealización, entre otros).</p>	<p>Insultos, devaluaciones, burlas, humillaciones, amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, denigrantes, etc.</p>	<p>Chistes sexuales u obscenos, comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona.</p>
<p>Toma y/o difusión por redes sociales, aplicaciones, medios de comunicación o cualquier otro medio, de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona, creación de contenido visual de tipo sexual con base en inteligencia artificial para la edición de imágenes de la víctima.</p>	<p>Ridiculizaciones públicas, revelación de datos íntimos o chantaje (sextorsión), injurias, suplantación de identidad, fotos o vídeos trucados, robo de contraseñas a través de medios informáticos, redes sociales, correos electrónicos, fotos, telefonía móvil, juegos online (ciberbullying).</p>	

² Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1993). Resolución de la Asamblea General 48/104. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. <https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>

Invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables, de carácter sexual o sugestivo (principalmente fotografías o videos), que son producidos generalmente por el propio remitente u otras personas por medio de teléfonos móviles y redes sociales sin que haya mediado un acuerdo previo frente al envío o reenvío (sexting).

Seguir a una persona (acecho).

Gestos ofensivos u obscenos con las manos o el cuerpo, o miradas lascivas no deseadas.

Violación, abuso sexual o acciones de índole sexual distintas a la penetración, por ejemplo, a través de caricias, tocamientos, besos o manoseos no consentidos.

Exhibición no deseada ni consentida de pornografía o material sugestivo.

Descalificar, desmejorar las condiciones laborales o amenazar con hacerlo si no se accede o se mantiene contacto sexual.

Chistes con doble sentido, insinuaciones, ruidos, silbidos, jadeos de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales.

Contactos o acercamientos físicos indeseados (tocamientos) ni consentidos, los cuales incluyen rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento).

Violencia sexual correctiva en razón a la orientación sexual real o percibida, e identidad de género de una persona, buscando que se “corrija” la orientación sexual de la persona o se consiga que “actúe” de acuerdo con el mandato cultural construido alrededor del género.

Solicitud de favores sexuales a cambio de algo, o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial o beneficio.

Ámbito de aplicación

Este protocolo aplica a las personas naturales que prestan servicios a AGROSAVIA en todos los centros de investigación y sedes, con independencia de la modalidad de contratación a través de la cual se haya vinculado a la Corporación.

La ruta de acción que establece este protocolo se activará cuando las conductas de violencia de género o de violencia sexual se presenten en: a) cualquier instalación física de AGROSAVIA tales como inmuebles propios, en comodato, arrendados o en tenencia o posesión, vehículos de propiedad o de uso de la Corporación, en espacios en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con AGROSAVIA o en representación de esta; b) en espacios virtuales tales como las plataformas virtuales que se usan para la comunicación interna o externa; c) en espacios físicos o virtuales ajenos a la Corporación, siempre que la persona victimizada preste servicios a AGROSAVIA a través de cualquier modalidad de contratación, bien sea del personal de investigación y/o administrativo, además de las personas que tengan su vivienda en los centros de investigación.

¿Quién puede presentar los reclamos o quejas por situaciones de VBG?

La persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia basada en género como los ya citados, o la persona que tenga conocimiento directo de hechos considerados como posibles situaciones de VBG de acuerdo con el presente documento, cuando el bienestar o la vida se perciba en una situación de riesgo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia de género entre quienes integran la Corporación.



2

Capítulo 2.

Prevención de las violencias basadas en género

Acciones de prevención, fomento y difusión

Se formalizarán los equipos diversos que actualmente operan dentro de la Corporación en el marco de la Política de equidad, igualdad y diversidad en AGROSAVIA. Estos grupos de trabajo estarán conformados por personas que se postulen de manera voluntaria y tengan la disponibilidad de trabajar en los temas priorizados anualmente. En particular, los miembros del equipo diverso de equidad de género brindarán comprensión, priorización de la orientación, recepción de información y acompañamiento permanente durante todas las etapas de la ruta.

Estos equipos harán parte de un proceso de formación enfocado en el fortalecimiento de capacidades y humanización para evitar incurrir en revictimizar, desmotivar, solicitar pruebas de más, emitir opiniones y juicios, minimizar, culpabilizar, someter, divulgar u obligar.

En cualquiera de los casos, las personas deben abordar y conocer sobre temáticas asociadas a los componentes diferenciales susceptibles a algún tipo de discriminación.

Detección de riesgos y violencias

El Comité de Convivencia Laboral deberá implementar acciones para la intermediación de las conductas expuestas ante este, y de factores de riesgo de ocurrencia de las vbg. Igualmente, en este cuerpo colegiado se generarán e implementarán estrategias de detección de riesgos y violencias basadas en género, en coordinación con los equipos diversos.



El diagnóstico y caracterización estará a cargo de los equipos diversos de la Corporación, y se espera identificar situaciones de VBG que no son claramente visibles a partir de la identificación de comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, y espacios frecuentes de ocurrencia, que permitan tomar decisiones para detener las violencias y garantizar la seguridad, en las instalaciones físicas de AGROSAVIA y en las instancias de trabajo establecidas en la ruralidad, las ciudades o los espacios virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad corporativa. Vale la pena resaltar que, en algunos contextos sociales y regionales, pueden presentarse situaciones de invisibilización de algunas formas o manifestaciones de VBG, que no sean reconocidas como tales por su naturalización, tolerancia social o justificación cultural, por lo que este protocolo propone actividades de sensibilización que se explicarán al detalle en el siguiente punto.

Acciones de sensibilización y prevención

Con el fin de reducir la ocurrencia de violencias basadas en género y difundir los canales e instrumentos aquí descritos, AGROSAVIA desarrollará actividades de socialización, sensibilización y capacitación orientadas a la desnaturalización de las violencias cotidianas, la resignificación de las masculinidades y el empoderamiento femenino y de las diversas identidades de género. A partir de la información obtenida de la detección de riesgos y violencias y el tratamiento de los casos, la Corporación implementará continuamente medidas preventivas dirigidas a la comunidad corporativa, teniendo en cuenta las características contextuales y la diversidad de sus integrantes. Para ello, se propone la implementación regular de algunas de las siguientes acciones de acuerdo con el número de personas vinculadas a los centros de investigación y sedes:

- a.** Sensibilizar a la comunidad corporativa sobre las VBG y la existencia del presente documento a través de seminarios, cursos, conversatorios, campañas, talleres, eventos virtuales y presenciales, capacitaciones y demás estrategias corporativas para el fortalecimiento de capacidades. Los contenidos de estos espacios deberán privilegiar la educación relacional y afectiva fundada en una ética del cuidado y del respeto mutuo; buscar cambiar los estereotipos de género y sexualidad que habilitan el sometimiento y la discriminación, y desvirtuar las prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como forma de ejercer poder en las relaciones interpersonales.

- b.** Socializar el protocolo para dar a conocer a cada integrante de la Corporación las conductas de vbg descritas en este protocolo, la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, los derechos y las acciones jurídicas procedentes y los canales correspondientes para su atención, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente. De igual manera, a través de estas acciones se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.
- c.** Visibilizar y evidenciar la presencia de violencias basadas en género y violencias sexuales al interior de la Corporación manteniendo la confidencialidad y anonimato de los casos.



3

Capítulo 3. Ruta de atención

El Comité de Convivencia Laboral se encargará de recibir y gestionar la atención de las quejas o reclamos asociadas a VBG.

Las quejas por los hechos de violencia a los que se refiere este protocolo podrán presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los hechos.

Estas etapas no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, se pueden desarrollar según las particularidades de cada caso y según la voluntad de la presunta víctima en torno a la posibilidad de continuar o no el proceso de atención corporativo.

Para la ruta de atención de casos de violencias basadas en género o sexuales se establecen cinco etapas:

- * **Etap 1.** Conocimiento del caso y primera atención.
- * **Etap 2.** Recepción de la queja o reclamo y definición del procedimiento de atención.
- * **Etap 3.** Ejecución del procedimiento con enfoque restaurativo.
- * **Etap 4.** Proceso de restauración y sensibilización.
- * **Etap 5.** Seguimiento.



Etap 1. Conocimiento del caso y primera atención

El conocimiento del caso y primera atención de la situación tienen como objetivos:

- * Orientar a las personas sobre los actos que van en contra de las políticas institucionales referentes a la igualdad de género, y VBG.

- 
- * Explicar a las personas las alternativas de posible solución al interior de la Corporación, en caso de presentar un hecho de VBG.

Quien considere que ha sufrido un hecho de VBG o quien conozca de una situación de esta naturaleza, puede poner en conocimiento la queja o reclamo ante los comités de convivencia de cada centro o a nivel central, al correo electrónico de Somos Íntegros, como canal de comunicación disponible, sin perjuicio de los otros medios que se puedan implementar.

Correo electrónico a nivel central:

somosintegros@agrosavia.co

Correos electrónicos en cada centro:

C.I. Motilonia: convivenciamotilonia@agrosavia.co

C.I. La Suiza: Convivenciasuiza@agrosavia.co

C.I. La Libertad: cclibertad@agrosavia.co

C.I. Turipaná: convivenciaturipana@agrosavia.co

C.I. El Nus: convivencianus@agrosavia.co

C.I. Nataima: convivencianataima@agrosavia.co

C.I. Tibaitatá: cconvivenciab@agrosavia.co

C.I. Palmira: convivenciapalmira@agrosavia.co

C.I. La Selva: comitelaborallaselva@agrosavia.co

C.I. Obonuco: convivenciaobonuco@agrosavia.co

C.I. Caribia: convivenciacaribia@agrosavia.co

En esta etapa no se registrarán nombres de la persona que se considera en situación de VBG, aunque la queja o reclamo sea presentada por la víctima, sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Se escuchará a la persona que solicite

la orientación y se le explicarán los posibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos por la Corporación.

Si, con la información brindada, la persona que considera haber sido víctima de vbg o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre los actos materia de este protocolo desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará con la Etapa 2.

Cuando la situación constituya una emergencia latente, es decir, se considere que tal situación representa un riesgo inminente a la salud física o psicológica para la persona que se considere víctima o quien presencie los hechos, se deberán ofrecer las orientaciones necesarias para llevar a cabo el escalamiento del caso a las entidades locales correspondientes de acuerdo con lo descrito en el directorio anexo a este protocolo. En todo caso, el escalamiento dependerá de la decisión de la presunta víctima y/o de quien presencie los hechos, y las gestiones para materializar tal escalamiento estarán a cargo de la Corporación siempre que así sea posible. Verificada la superación del riesgo inminente, se procederá a la Etapa 2.

En caso de que la queja o reclamo sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, el caso deberá ser comunicado a la persona presuntamente afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar. El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá al Comité de Convivencia Laboral de realizar el debido registro del caso y proporcionar la orientación y atención, además de tomar las acciones de prevención a nivel corporativo correspondientes para atender la queja o reclamo y evitar que el acto se repita. En caso de que la presunta víctima manifieste que no desea que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente, se cerrará el caso.



Etapa 2. Recepción de la queja o reclamo y definición del procedimiento de atención

El Comité de Convivencia Laboral deberá gestionar la *valoración y estabilización de la salud física o psicológica de la persona*, a través de las siguientes acciones, previa validación de sus necesidades y la existencia de consentimiento de su parte y de las capacidades corporativas:

- a.** Remitir a los servicios asistenciales de salud y seguridad social (psiquiatría, ginecología, nutrición, psicoterapia, toxicología, etc.).
- b.** Brindar primeros auxilios psicológicos, escucha y fortalecimiento de derechos.
- c.** Ofrecer y brindar información clara y precisa con respecto de la ruta interna y externa que sea aplicable al caso, derechos y acciones jurídicas procedentes.
- d.** Suministrar información referente a prácticas de autoprotección encaminadas a mitigar el riesgo en el que puede estar la persona victimizada.
- e.** Tomar y registrar la queja o reclamo formalmente, mediante la construcción de un acta de los hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acude.
- f.** Llevar un registro de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso según las directrices de la Corporación y su seguimiento.
- g.** Tomar medidas urgentes de protección en casos que pongan en riesgo la integridad de la persona que presenta la queja o reclamo, en consideración a que la oportuna definición de acciones puede impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la queja tanto para quien pone de manifiesto la situación como para el entorno laboral general.

Para determinar las *medidas a implementarse en la atención de cada caso* es crucial estimar los siguientes factores:

- * La naturaleza de la violencia basada en género.
- * La gravedad del incidente y efectos para la persona que denunció o el entorno laboral.

- * El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia, que se trate de un evento aislado o una serie continuada de eventos.
- * El daño causado, individual o colectivo, inmediato o mediato.
- * Si hubo actos similares anteriormente, frecuencia y escalada de violencia.
- * Existencia de relaciones de poder entre quien presenta su queja o reclamo y la persona presuntamente agresora.
- * Si existe abuso de autoridad respecto a la condición de la parte que denunció (edad, nivel de experiencia, posición en la organización, etc.).
- * Cualquier otra información relevante de la condición de la presunta víctima y del presunto agresor.

A continuación, se enuncian algunas *recomendaciones para el registro de la queja o reclamo*:

- * Elegir un lugar propicio para entablar la conversación con la persona que se considera víctima, en el que no haya o se presenten mínimas interrupciones y se genere una atmósfera neutral que estimule la charla.
- * Enfatizar en que la Corporación condena las conductas relacionadas con violencia de género y violencia sexual y, además, cuenta con una política enérgica para sancionar y erradicar estas prácticas.
- * Se generará un informe independientemente de que la persona decida o no interponer la queja o reclamo, dicho informe solo se elabora para efectos del registro estadístico.
- * Mostrar respeto por las personas involucradas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen, o darles la opción de que puedan asentarlos por escrito.
- * Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo, “entendió mal”, “no puede ser”, “¿qué hizo usted para...?”, “¿por qué no respondió/se defendió ante/cuando...?”, “¿cómo estaba vestida cuando ...?”).
- * Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello puede deberse a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se manifiesta, por

ejemplo, la existencia de relaciones de poder, amenazas, temor a perder el trabajo o desmejorar las condiciones laborales existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o reclamo generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.



Etapas 3. Ejecución del procedimiento con enfoque restaurativo

Esta etapa solo procederá cuando:

- a.** La persona victimizada manifieste su voluntad de hacerlo, y debe tener claridad de poder desistir en cualquier momento.
- b.** Se identifique a la persona presuntamente agresora.
- c.** La pertenencia de la persona presunta agresora a la comunidad corporativa.
- d.** Que los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género.

El enfoque restaurativo consiste en que el Comité de Convivencia Laboral adelante las siguientes acciones, solo si la presunta víctima está de acuerdo:

- * Propiciar un único espacio pedagógico en el cual participan la persona victimizada (si ella lo decide) y la persona presunta agresora para el diálogo y la reflexión sobre los hechos de violencia, la transformación de imaginarios y estereotipos de género, obtener compromisos, reparación y no repetición.
- * Registrar en un acta los compromisos que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.
- * Evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género.

No se podrá adelantar el enfoque restaurativo cuando los comportamientos de violencia de género se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- * Si existió violencia física o amenazas de este tipo de violencia.
- * Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad.
- * Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de presuntamente ejercer la violencia.
- * Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido o vayan en escalada.
- * Si se trata de conductas que pudieran configurar posibles delitos.
- * Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma.
- * Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

En estos casos la ruta de atención se enfocará en la orientación para la denuncia ante las autoridades nacionales competentes, empleando las instancias descritas en el directorio externo anexo en este protocolo.



Etapa 4. Proceso de restauración y sensibilización

Este proceso solo se podrá adelantar bajo la ruta interna, cuando la persona presunta autora de la conducta de VBG esté vinculada bajo la modalidad de contrato laboral en la Corporación. De ser así, el Comité de Convivencia Laboral investigará los hechos considerando el derecho de la víctima de liberarse de la confrontación y de no ser sometida a la repetición o exámenes. Se tendrá especial atención en la custodia de la información y los datos de la víctima, y la persona presunta autora de la conducta de VBG. Para la investigación el Comité de Convivencia Laboral procurará implementar las siguientes prácticas:

- * Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta objeto de la queja o reclamo, bajo la premisa de que la ausencia de oposición puede deberse a temor a represalias y a la incapacidad real de defensa, o a la convicción de que se carece de dicha capacidad.
- * Respetar el valor preponderante del testimonio de la víctima. Dada la naturaleza de las diferentes formas de violencia, no se puede esperar siempre la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.
- * Aplicar el “estándar de la persona razonable”, ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra. En consecuencia, se podría determinar que una persona es víctima de VBG cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante, como para alterar las condiciones de su actividad en la Corporación y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.
- * Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de la persona presunta responsable de la conducta, debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder. Por lo tanto, se deberá evaluar si para la configuración de la violencia se buscó generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad.
- * Evaluar relaciones de poder, formales e informales, de las cuales presuntamente se abusa.
- * Finalmente, el Comité de Convivencia Laboral emitirá el concepto para determinar el accionar correspondiente a lo descrito en el reglamento interno de trabajo. En situaciones en las que estén involucrados externos, se deberán tomar acciones oportunas relacionadas con aliados, proveedores y demás actores que considere el Comité de Convivencia Laboral, en apoyo con los equipos diversos, siendo tales acciones de sensibilización y prevención.



Etapa 5. Seguimiento

Transcurridos tres (3) meses de la radicación de la queja o reclamo, se realizará seguimiento al bienestar físico, psicológico y/o emocional de la presunta víctima, según sea el caso. Adicionalmente, se verificará si hubo nuevas situaciones de violencias basadas en género con la persona presunta agresora y se mantendrá comunicación directa y permanente con la persona que presentó la queja o reclamo. En casos en los que estén involucrados actores externos se considerarán sesiones para evaluar de qué manera se están cumpliendo las medidas correctivas y preventivas para evitar la reiteración o incremento de las VBG.

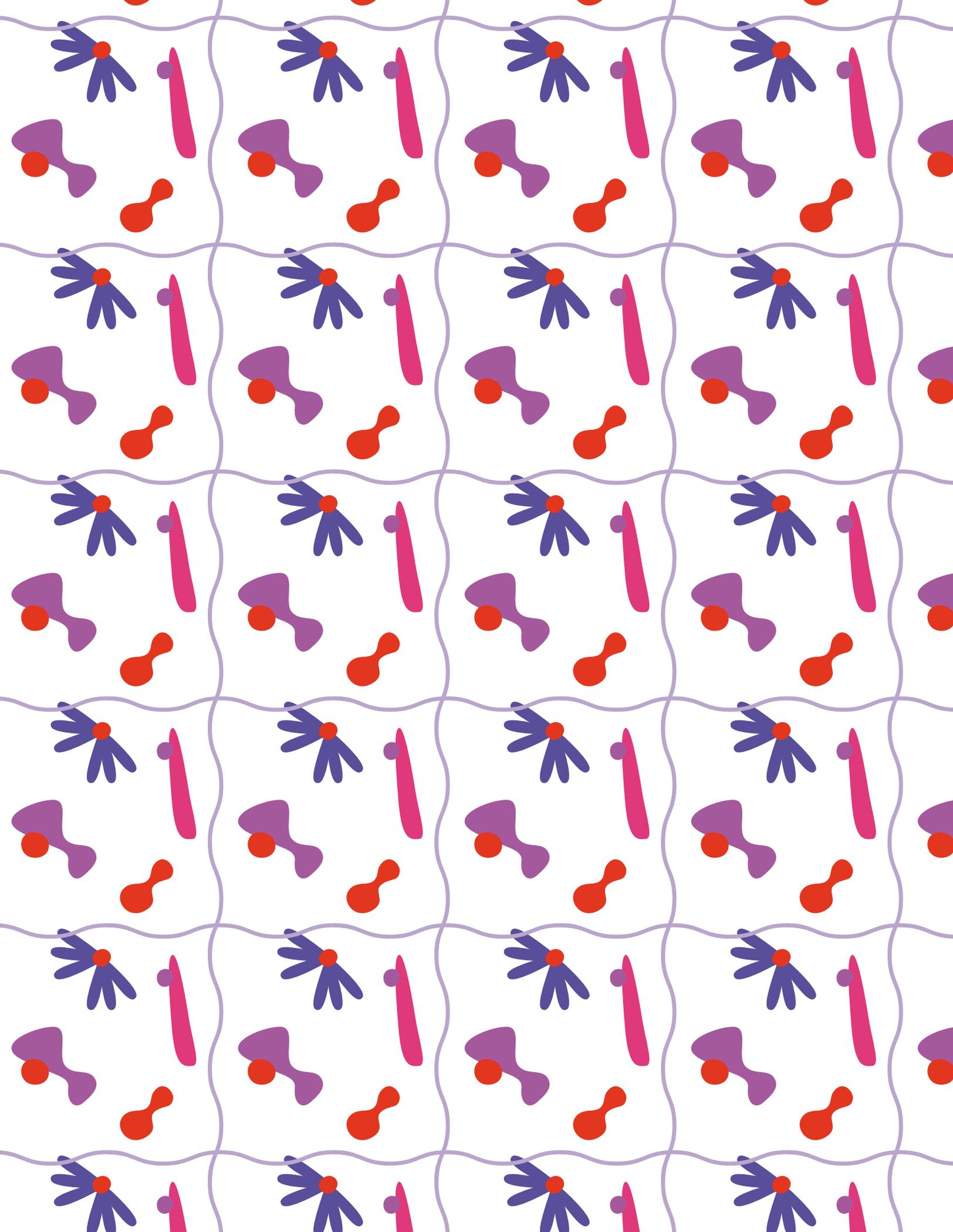
Las investigaciones y/o actuaciones disciplinarias en la Corporación son de carácter confidencial, por tanto, no podrán ser informadas a la presunta víctima.

Registro de los casos

En sus bases de datos o sistemas de información o de gestión, el Comité de Convivencia Laboral deberá guardar el registro de los casos de VBG, incluyendo, al menos, la siguiente información respecto de la persona victimizada y de la persona presunta agresora: sexo, género, orientación sexual, tipo de vinculación con AGROSAVIA, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, diversidad funcional, procedencia, y si se trata de víctima del conflicto armado. Esta información debe manejarse como datos sensibles al interior de la Corporación, para que en apoyo con los equipos diversos se realice el monitoreo de su competencia y la aplicación de indicadores con enfoque de género y perspectiva interseccional, con el fin de la correspondiente retroalimentación en la comunidad corporativa y la realización de los ajustes necesarios que garanticen los objetivos y principios de este protocolo.

Revisión y actualización del protocolo

El Comité de Convivencia Laboral, en coordinación con los equipos diversos, hará seguimiento a la puesta en marcha del protocolo y cumplidos tres (3) años de su entrada en vigor, evaluará la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias corporativas responsables de la atención.



Bibliografía

- Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial, n.º 46.160. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ministerio de Educación Nacional. (2022). *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*. Mineducación. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf
- Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para América Latina, PNUD, & AECID. (2021). *Empresas libres de violencia: Guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*. PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/empresas-libres-de-violencia-guia-practica-para-la-prevencion-de-deteccion-atencion-y-sancion-de-la-violencia-basada-en>
- Universidad de Antioquia. (2023). *Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia basada en género y la violencia sexual en la Universidad de Antioquia*. UdeA. https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f9acfe1f-a888-497f-a6ef-21daad649b44/Protocolo+Ruta+Violeta_Versi%C3%B3n+14+de+febrero+2023.pdf?MOD=AJPERES&CVID=oph8ABW
- Universidad Nacional Autónoma de México (s.f.). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. Oficina de la Abogacía general UNAM. <https://cinig.ib.unam.mx/ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia. (2017). Resolución 1215 de 2017. “Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales”.

Infografía. Ruta de atención violencias basadas en género

Aplica comunidad laboral que prestan servicio y a través de distintas modalidades de contratación de los Centros de Investigación y Sedes que conforman AGROSAVIA y se activa cuando las conductas en cualquier espacio relacionado con actividades laborales y que violen el numeral 4 del Art. 65 del Reglamento Interno de Trabajo.



Etapas 1. Conocimiento del caso y primera atención

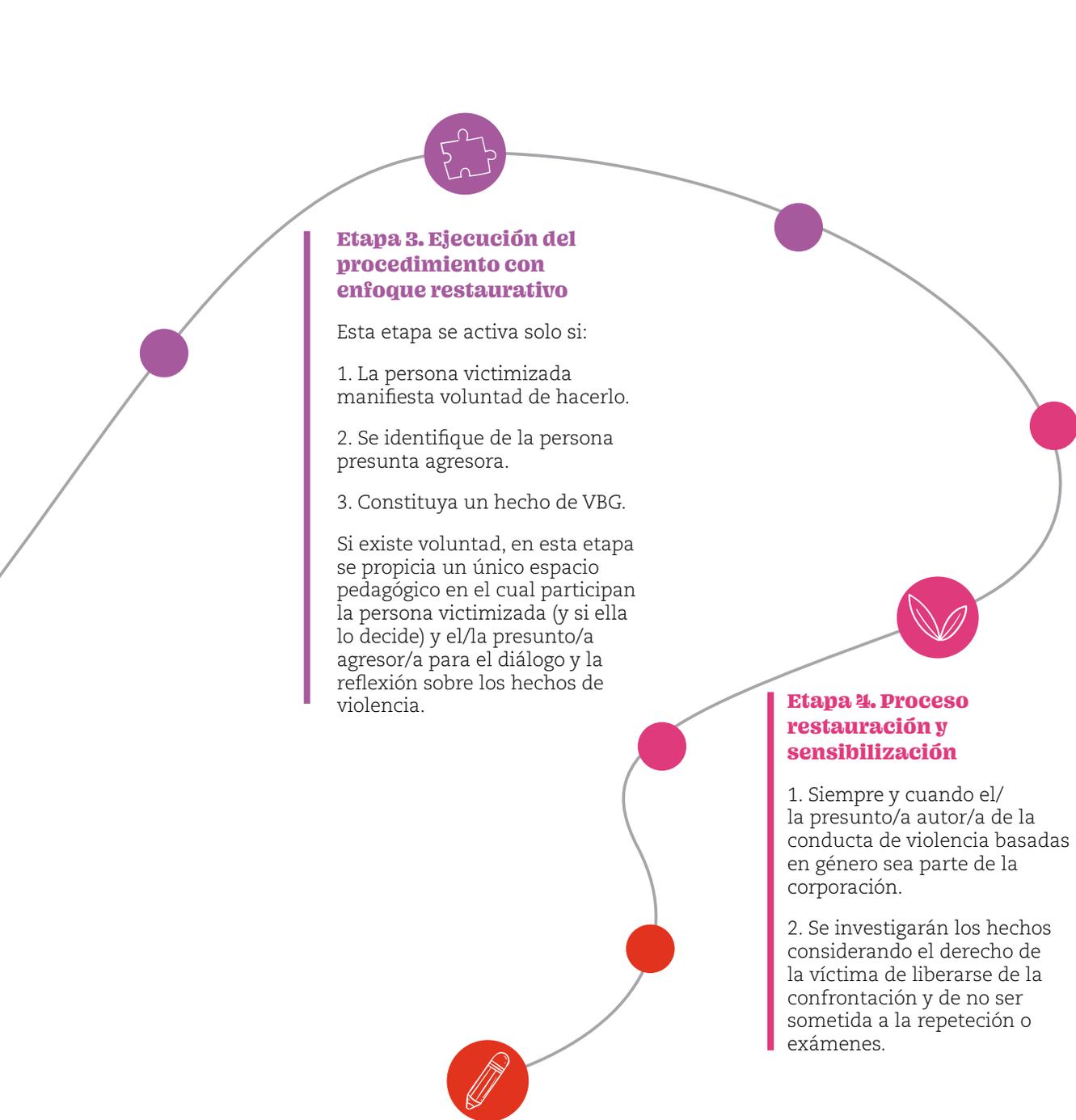
1. Cuando se detecte un hecho relacionado con VBG según sea el caso, se debe dar conocimiento a los responsables de forma directa o a través del correo electrónico: somosintegros@agrosavia.co
2. Cuando se reciba el caso, los responsables deberán orientar a la víctima o denunciante sobre las políticas al interior de la Corporación y la ruta de atención.



Etapas 2. Recepción de la denuncia y definición del procedimiento de atención

Si existe afectación de la salud física o mental causada por hechos de VBG las personas responsables deberán:

1. Tomar y registrar la denuncia formalmente.
2. Suministrar asesoría frente a las prácticas de autoprotección, ruta interna y externa de atención.
3. Brindar primeros auxilios psicológicos y/o remitir el caso a los servicios asistenciales de salud y seguridad social.



Etapa 3. Ejecución del procedimiento con enfoque restaurativo

Esta etapa se activa solo si:

1. La persona victimizada manifiesta voluntad de hacerlo.
2. Se identifique de la persona presunta agresora.
3. Constituya un hecho de VBG.

Si existe voluntad, en esta etapa se propicia un único espacio pedagógico en el cual participan la persona victimizada (y si ella lo decide) y el/la presunto/a agresor/a para el diálogo y la reflexión sobre los hechos de violencia.

Etapa 4. Proceso restauración y sensibilización

1. Siempre y cuando el/la presunto/a autor/a de la conducta de violencia basadas en género sea parte de la corporación.
2. Se investigarán los hechos considerando el derecho de la víctima de liberarse de la confrontación y de no ser sometida a la repetición o exámenes.

Etapa 5. Seguimiento

Todo caso de VBG que haya sido atendido por las instancias responsables de la Corporación en el marco de la ruta establecida, será objeto de seguimiento donde se verificará:

- La gestión surtida.
- La restitución de los derechos de la persona victimizada.
- La situación actual.

Directorio de dependencias vinculadas a la ruta de atención

Entidad	ICBF	Defensoría	Comisaría de familia
Sede o CI			
Sede Central			
Teléfono	141 o 018000 91 80 80	601 314 73 00 ó 018000914814- App Contigo	(601) 380840
Dirección	Carrera 50 # 26 - 51	Consulte aquí guía por localidad en Bogotá https://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/index.html	https://www.integracion-social.gov.co/images/_docs/2024/Entidad/11012024-Directorio-Comisarias-2024.pdf
CI Caribia			
Teléfono	601 437 76 30 - 301 7623296	6054215324 -App Contigo	6054209600 Ext. 1358 - 1356 301 6012518
Dirección	Av. Del Ferrocarril # 26a - 12	Av. El Libertador #15-107	Carrera 16 N° 31A – 34 Cl. 16 #4-15, Comuna 2
CI El Mira			
Teléfono	57(602) 727 24 67 Ext: 233014 - 233015	322 3866321 -App Contigo	+57 7273666
Dirección	Parque Colón, San Andrés de Tumaco - Nariño	Regional Tumaco Calle Nueva Creación Casa 123 A Tumaco, Nariño	Calle 11 con Carrera Novena Esquina - Edificio Municipal
CI Carimagua			
Teléfono	57(608) 645 04 22 Ext: 855000 - 855006 - 855010	(057+)3503838768 - (057+)3172811068 Teléfono móvil: 3125702863 -App Contigo	3170942409

42

Gobernación	Secretaría de la mujer	Línea Calma (Hombres)	Hospitales	Estaciones de policía
601 7490000 ó 601 7490000	123 o 01 8000 112 137	018000423614	Línea 123	Línea 123
Calle 26 No 51-53 Bogotá, Colombia	Avenida El Dorado, Calle 26 # 69 - 76 Edificio Elemento, Torre 1, Piso 9	N/A		
(605) 4381144	Línea Nacional gratuita: 018000955532 Línea fija en Santa Marta: (605) 4209600 Ext. 1212	018000423614	312 6606290	311 6732714
Cra. 1c #16-04	Cl. 16 #3-77	N/A	Cra. 11 #4-40	Carrera 10 Calle 14
Líneas de Atención: (602) 733 2133 Postal: 5200 Línea Gratuita Nacional: 01-8000972033	7273666	018000423614	320 3757591	3505635395
Calle 19 No. 23-78 – Pasto, Nariño	a 15a-86, Cl. 12 #15a-2, Tumaco, San Andres de Tumaco, Nariño		Hospital, Tumaco, San Andres de Tumaco, Nariño	Calle 8 No.10-15 av ferrocarril
+57 608 681 85 00 y Línea Nacional Gratuita de Servicio al Ciudadano: 018000129202	6460050 , (8)6460274 / Cel. 312-5702863	18000423614	321 4042836	3188695869

Entidad	ICBF	Defensoría	Comisaría de familia
Sede o CI			
Dirección	Carrera 6 # 8 - 90 Barrio Guadalupe, Puerto López - Meta	Calle 10 N°10-60 Barrio Centro Palacio Arnaldo Riobueno Riveros	a 10-102, Puerto Gaitan, segundo piso de la biblioteca municipal Diana Turbay
CI La Libertad			
Teléfono	608) 683 36 44 Ext: 850009	(608) 661 0666. Exts. 3150 / 3151 / 3152 -App Contigo	+ 57 (8) 6719462
Dirección	Carrera 22 # 10 - 73 / 89 Barrio Doña Luz, Villavicencio - Meta	Carrera 36 No. 34A-36 Barzal	Calle 23 no. 371-14 barrio teusaca
CI EL Nus			
Teléfono	(604) 409 34 40 Ext: 412000 - 412003 - 412008	(604)5114381. Ext. 3101/3102 3103/3104 -App Contigo	3203699448
Dirección	Carrera 18 # 19 - 97 Barrio Centro, Yolombó - Antioquia	Carrera 49 No. 49 - 24 Edificio Bancomercio Pisos 3/4/5 y 6 Medellín	Dirección alcaldía San Roque
CI La Selva			
Teléfono	601 4377630 ó 018000 91 80 80	6013144000 ó 6013147300 ext. 2315 / 2316 -App Contigo	3855555 ext 9777/9890/ 9775/ 9776/9758/9742
Dirección	Calle 61 B # 44 - 21 Piso 2 Casa de Justi- cia Jorge Humberto Gonzalez Noreña, Rionegro - Antioquia	REGIONAL ANTIOQUIA Carrera 49 No. 49 - 24 Edificio Bancomercio Pisos 3/4/5 y 6 Medellín Antioquia	https://www.medellin.gov.co/es/ wp-content/uploads/2023/02/ Directorio-de-comisarias-de- familia-de-Medellin-2023.pdf
CI La Suiza			
Teléfono	57(607) 697 21 00 Ext: 780002 - 780042 - 780044	(607) 6454444 -App Contigo	76337508
Dirección	Calle 1 N # 16 D - 86 Barrio La Juven- tud, Bucaramanga - Santander	Cra. 22 #28-07, Comuna 4 Occi- dental, Bucaramanga	Cl. 39 #4 - 36, García Rovira, Bucaramanga, Santander
CI Motilonia			
Teléfono	57(605) 588 51 44 Ext: 585006	App Contigo	3008228845 (Claudia Arrieta)

Gobernación	Secretaría de la mujer	Línea Calma (Hombres)	Hospitales	Estaciones de policía
Carrera 33 # 38-45 El Centro – Plazoleta Los Libertadores	Calle 10 No. 10-60 barrio Centro, Puerto Gaitán	N/A	Cl. 10 #10-60, Puerto Gaitán, Meta	Centro poblado inspección San Pedro de Arimena
+57 608 681 85 00 y Línea Nacional Gratuita de Servicio al Ciudadano: 018000129202	3167426938 - 3208559249	18000423614	+57 (60) (8) 681 79 01	3214659328
Carrera 33 # 38-45 El Centro – Plazoleta Los Libertadores	Calle 40 N° 33 - 64 Centro, Villavicencio	N/A	Calle 37A N° 28 - 53 - Barrio: Barzal Alto	Km. 16 Vía Villavicencio-Pto. Lopez. Entrada Vereda La Reforma Finca Las Aguilas.
604 409 90 00 - 01 8000419000	604 409 90 00 - 01 8000 4 19000	18000423614	(604) 8656914	911 - (604) 8556001 3166978339 - 3205440474
Calle 42B Número 52-106 Centro Administrativo Departamental “José María Córdova” - La Alpujarra.	Calle 42B Número 52- 106 Centro Administrativo Departamental “José María Córdova” - La Alpujarra.	N/A	Calle 25 Numero 18 -30 - Corregimiento de San Jose Del Nus - Barrio Juan 23	Corregimiento de San Jose Del Nus - Barrio poblado parte alta
604 409 90 00 6 01 8000419000	604 409 90 00 - 01 8000 4 19000	18000423614	45313700	4487009 Contac Center 3505855822 - ATEUS: 302 392 96 66 whatsapp
Calle 42B Número 52-106 Centro Administrativo Departamental “José María Córdova” - La Alpujarra.	Calle 42B Número 52- 106 Centro Administrativo Departamental “José María Córdova” - La Alpujarra.	N/A	Rionegro-Autopista Medellín-Bogotá, Rionegro, Antioquia	Carrera 70 No. 44-25
01-800-0950020	(607) 6910880 Ext. 2027 - mujeres@santander.gov.co	318-5489377 - +57 (607) 633 70 00	(607) 691 0030	3203048971 ext. 21514
Cl. 37 #10-36, García Rovira, Bucaramanga, Santander	Cl. 37 #10-36, Palacio Amarillo Oficina 412	Alcaldía Bucaramanga	Carrera 33 # 28-126, Bucaramanga, Santander, Colombia	mebuc.dbucaramanga@policia.gov.co
605 5885602	605 5885602	18000423614	5765030	5767372

Entidad	ICBF	Defensoría	Comisaría de familia
Sede o CI			

Dirección	Calle 22 # 15 - 27 Barrio Fátima, Codazzi - Cesar		Alcaldía Agustín Codazzi
------------------	---	--	--------------------------

CI Nataima

Teléfono	608) 277 07 08 Ext: 324024 - 868132	(608) 2615028. Exts. 3285 / 3286 / 3287 / 3288 -App Contigo	(608) 2615268 Ibagué (608) 2484006 Espinal
-----------------	--	--	---

Dirección	Avenida Carrera 5 # 43 - 23 Barrio Res- trepo Ibagué - Tolima	Calle 20 No. 7 - 48 Ibagué-Tolima.	Calle 21 con cra 3 A Enseguida de la permanente Ibagué - Tolima Carrera 6 # 8-07 Barrio centro el Espinal Espinal - Tolima
------------------	---	------------------------------------	--

CI Obonuco

Teléfono	602) 737 45 61 Ext: 230016 - 230028	(602) 7315257 - 7315344 - 7313235 -App Contigo	(602) 7292204 Etx. 104 (602) 7308412
-----------------	--	---	---

46

Dirección	Carrera 3 A con Calle 23 Esquina Barrio Mercedario, Pasto - Nariño	Centro, Las Cuadras Carrera 30, Cl. 21, Pasto, Nariño	C. Primera de Familia, Calle 14 No 30-25 Bombona. C. Segunda de Familia, Calle 21b No 2-36 Santa Barbara.
------------------	---	--	---

CI Palmira

Teléfono	018000 91 80 80	313 6128866 -App Contigo	22859736
-----------------	-----------------	--------------------------	----------

Dirección	Cra 31 #2352, Palmira	Cl. 30 #25-34 Palmira	comifamiliapalmira@outlook.com comisaria@palmira.gov.co
------------------	-----------------------	-----------------------	--

Gobernación	Secretaría de la mujer	Línea Calma (Hombres)	Hospitales	Estaciones de policía
Calle 16 # 12 - 120 Edificio Alfonso López Michelsen. Valledupar - Cesar	Calle 16 # 12 - 120 Edificio Alfonso López Michelsen Valledupar - Cesar	N/A	Hospital Agustin Codazzi (Carrera 10- Calle 14)	Carrera 16 #7-90
(608) 2611111	(608) 2611111 Linea 155 violencia hacia la mujer	Hablálo, linea de apoyo emocional para hombres 3173188854	(608) 2482818 Espinal (6089 2739805	310 5933938
Cra. 3a entre Calle 10 #y 11, Ibagué	Cra. 3a entre Calle 10 y 11, Ibagué	N/A	Hospital San Rafael de el Espi- nal Cl. 4 #6-29, El Espinal, Tolima Calle 33 N° 4A - 50 La Francia. Ibagué- Tolima	Cra. 5 #5-35, Chicoral, El Espinal, Tolima
(602) 733 2133	(602) 7244326 Ext: 2016	(602) 733 2133	(602) 7213917 (602) 7333400 (602) 7336400	3214712388 3218431101
Calle 19 No. 23-78 – Pasto, Nariño	San Andrés Cra. 28A # 16 - 05	Secretaria de equidad de Genero e Inclusion social. Cra. 23 # 18 - 67 Ed. Versalles.	Hospital Local Civil (mayores de edad) - Barrio el Calvario Cra 24 Cl. 27 Esquina Hospital depart- amental (mayo- res de edad). Cl. 22 #7-93 Hospital Infan- til (menores de edad). Cr 32 21 A-30 Av de los Estudiantes.	Estacion Centro. Cra. 25 #21-1, Pasto, Nariño. Estacion Norte. CAI Anganoy/ Cuadrante 1
3175100201 - 317 434 25 86 - 312 8214547	(602) 2859732 - (602) 2859736 - 3175100201		602 2856070	123 - 3014400082
Carrera 6 entre calles 9 y 10, Edificio Palacio de San Francisco Cali	Calle 30 # 29-39 Pal- mira Secretaría de integración social	Calle 30 # 29-39 Palmira Secretaría de integración social	Hospital Raul Orejuela: Carrera 29 # 39-51 , ventani- llaunica@hrob. gov.co Clínica Palmira: Cra 31 No. 31-62 , 602 2856070.	Cuadrante 3 Barrio Olímpico, Palmira

Entidad	ICBF	Defensoría	Comisaría de familia
Sede o CI			

CI Tibaitatá

Teléfono	601) 437 76 30 Ext: 141001 - 141012 - 141083	314 40 00 Ext.2556 314 336 10 56 juridica@defensoria.gov.co -App Contigo	contactenos@mosquera-cundina- marca.gov.co +57 (601) 8270830
-----------------	--	---	--

Dirección	Carrera 47 # 91 - 74 (Bogotá)	Carrera 9 No. 16-21 Piso 9 Bogotá	Carrera 2 No. 2 - 48 Palacio Muni- cipal Código Postal: Zona Urbana - 250040 / Zona Rural - 250047 Departamento: Cundinamarca, Municipio: Mosquera
------------------	----------------------------------	-----------------------------------	--

CI Turipaná

Teléfono	(604) 783 68 49 - 57(604) 783 70 67	3147300 -App Contigo	7832656
-----------------	--	----------------------	---------

Dirección	Carrera 9 # 10 - 26 Urbanización Sama- ria Frente al Colegio COMFACOR, Montería - Córdoba	Cl 22 #8b-17 #8b-105 a Montería	Edificio Antonio de la Torre y Miranda Cl. 27 #3-16 Montería
------------------	---	---------------------------------	--

Sede Cimpa

Teléfono	No hay	Personeria: 607-7482428 personeria@barbosa-santander. gov.co -App Contigo	607 - 7485894 3142774607 contactenos@barbosasantander. gov.co
-----------------	--------	---	--

Dirección		Personeria: Cra. 9 No. 7-15	Calle 11No. 7-07 Centro administrativo municipal
------------------	--	-----------------------------	---

Sede Carmen de Bolívar

Teléfono	57(605) 686 12 51 Ext: 523000 - 523002 - 523004	(60) 310 853 93 47 -App Contigo	
-----------------	---	---------------------------------	--

Dirección	Calle 25 # 47 - 17 El Cármén de Bolívar - Bolívar	REGIONAL CÓRDOBA Calle 22 No. 8 B - 20 Monteria-Cordoba	
------------------	---	---	--

Gobernación	Secretaría de la mujer	Línea Calma (Hombres)	Hospitales	Estaciones de policía
contactenos@cundinamarca.gov.co (601)7490000	mujerypoblacionvulnerable@mosquera-cundinamarca.gov.co 57 (601) 8270830	018000423614	Hospital María Auxiliadora E.S.E. info@esemariaauxiliadora.gov.co 6013558420	(601)8276429 3138806027 notificacionesjudiciales@mosquera-cundinamarca.gov.co
Ac. 26 #5153, Bogotá	Calle 2 No 3-93 Centro de Mosquera, diagonal al Centro regulador de emergencia.	Cra 8 N° 10-65	Cl. 3 #No. 2 - 15 Este, Mosquera, Cundinamarca	Cl. 3 #197, Mosquera, Cundinamarca
(604) 7848940	(604) 791 0720	No existe	(604) 7894698	321 4730571
calle 27 #3-2 Palacio Naín - Montería	Alcaldía de montería - Calle 27 # 3-16, Edificio Antonio de la Torre y Miranda, Montería	No existe	San Jerónimo Cra. 14 #22-200, Montería, Córdoba	Calle 29 carrera 6 número 5-61 Montería
Línea Gratuita Nacional: 01 8000 95 00 20 Línea Móvil: 350 419 10 00 (solo WhatsApp) info@santander.gov.co	607 - 7485894 3142774607 contactenos@barbosasantander.gov.co	No existe	607-7486100 3118209188 contactenos@esehospitalintegradosanbernardo-barbosa-santander.gov.co	607-7486250 3133698428 desan.ebarbosa@policia.gov.co
Dirección: Calle 37 No. 10-30 Bucaramanga, Santander, Colombia.	Calle 11No. 7-07 Centro administrativo municipal		Hospital Integrado San Bernardo Cra. 9 No. 15-54	Cra. 9 No. 5C-248
(57)-(605) 6549216 Ext. 1202	318 5552107	No existe	313 6120193	310 4465064
Carretera Cartagena - Turbaco Km 3. sector el cortijo - Bolívar		No existe	Transversal de Los Montes de María, El Carmen de Bolívar, El Carmen de Bolívar, El Carmen de Bolívar, Bolívar	a 50-65,, Cl. 23 #501, El Carmen de Bolívar, Bolívar

Entidad	ICBF	Defensoría	Comisaría de familia
Sede o CI			
Sede Cúcuta			
Teléfono	57(607) 574 02 30 - 57(607) 577 76 97 Ext: 723011 - 723023	(60) 310 8539238 -App Contigo	312 5497260
Dirección	Calle 5 AN # Av 13 E Barrio San Eduardo, Cúcuta - Norte de Santander	CASA DE LOS DERECHOS DE PUERTO SANTANDER - NORTE DE SANTANDER. Polideportivo Elias Sáchica (Cucuta - Norte de Santander).	Av. 9 #4-30 Br. Pan Americano, Cúcuta, Norte de Santander
Sede Eje Cafetero			
Teléfono	57(606) 892 80 17. Ext: 600000 - 600033 - 600046.		(60) 310 853 94 27 Lunes a viernes de 8:00 a.m a 5:00 p.m caldas@defensoria.gov.co - App Contigo
Dirección	Av. Santander Carrera 23 # 39 - 60 Barrio Vélez, Maniza- les - Caldas.	REGIONAL CALDAS Carrera 21 No. 20 - 58 P. 6 Edificio BBVA Manizales-Caldas	Cl. 48 D #3c130 2, Manizales, Caldas
Sede Florencia			
Teléfono	57(608) 435 29 40 Ext: 816000 - 816003 - 816026	(608) 4351045. Ext.3260 310 853 94 79 -App Contigo	84358100
Dirección	Trasversal 6 - Av. Circunvalar Barrio San Judas, Florencia - Caquetá	Carrera 9B No 8-184 Barrio el Prado. Florencia Caquetá	Carrera 10 # Cl. 18 esquina, Cl. 18 #9-49
Sede Popayán			
Teléfono	(602) 837 50 19 3202391329	3003477193 -App Contigo	311 6452987
Dirección	Calle 7 # 24 - 25 Barrio Santa Helena, Popayán - Cauca	Cra. 4 #0-55, Centro, Popayán, Cauca	Cr5 5-68 P-3 Edif Emtel Popayán - Cauca.

Gobernación	Secretaría de la mujer	Línea Calma (Hombres)	Hospitales	Estaciones de policía
(607) 5956200 ó 018000185783	321 8652315	No existe	607 5892850	5754780-EXT 266101 y 266102
Avenida 5 esquina entre Calle 13 y 14, Cúcuta, Norte de Santander	Av. 10 #29-06, Los Patios, Norte de Santander	No existe	Av. 11E No. 5AN-71 Barrio Guaimaral - Cúcuta - Norte de Santander.ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz.	Avenida Demetrio Mendoza entre Calles 22 y 24 del barrio San Mateo
(606) 8757070	68 98 24 44 ó 01 8000 916944	(606) 892 80 00 ó (018000) 968 9888	No existe	68879200
Carrera 21 entre Calles 22 y 23 Manizales, Caldas, Colombia	Centro Administrativo Municipal CAM – Calle 19 No. 21-44. Manizales, Caldas	No existe	Cl. 5 #40-02, Asturias, Manizales, Caldas	#25-1 a, Cra. 12 #2577, Manizales, Caldas
(608) 4366860	(608) 4366860 Ext oficina de la mujer	3229468969	(608) 4366464	3203032432
Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro	Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro	Calle 15 Carrera 13 Esquina, Barrio El Centro	Hospital Maria Inmaculada Cl. 20 #7-29, Florencia, Caquetá	Distrito uno Calle 10 A No. 11-40 Juan XXIII Florencia - Caquetá
602 8320352 - 602 8220571 - 602 8220572 - 602 8242121 contactenos@cauca.gov.co	Secretaría departamental: 3104222978-3175003868 Secretaría Municipal: 3113852299	(602) 8200972	(1) 8234508 ó 8200972 ó 8234508 ext.202	3214295822 mepoy.coman@policia.gov.co
Carrera 7 Calle 4 Esquina Popayán - Cauca	Carrera 7 Calle 4 Esquina Popayán - Cauca	Cra. 6 #10N-142, Popayán, Cauca	Carrera 6 # 10 N°142 Hospital Universitario San José de Popayán	Policia Metropolitana Popayan: Avenida Panamericana 1 N 75

Entidad	ICBF	Defensoría	Comisaría de familia
Sede o CI			
Sede Tunja			
Teléfono	57(601) 437 76 30 Ext: 800000 - 800020	310 853 92 31-(608) 7443333. Ext. 3160 / 3161 -App Contigo	3182547577 - 3168190269 comisaria.segunda@tunja.gov.co comisaria.primera@tunja.gov.co
Dirección	Carrera 6 # 73 - 98 Barrio Palos Verdes, Tunja - Boyacá	Calle 21 No. 10 - 70 Tunja, Boyacá	Carrera 11 No. 6-25 Barrio Libertador Cra. 11 ##7-39, Tunja, Boyacá · ~3,5 km- Transversal 15 No. 20-65 Salida Vía a Villa De Leyva
Sede Yopal			
Teléfono	57(608) 635 45 21 Ext: 825000 - 825001 - 825003	(098) 6359638 - 3108539345 - App Contigo	+57 (60+8) 6345913 Extensión 1021 - 1022 - 1023
Dirección	Diagonal 9 # 8 - 85 Barrio Luis Maria Jiménez, Yopal - Casanare	Cl. 13 #25-32, Yopal, Casanare	Carrera 33 # 26 A - 12 María Milena
Sede Taluma			
Teléfono	57(608) 645 04 22 Ext: 855000 - 855006 - 855010	(608) 661 0666. Ext. 3150/3151/3152 -App Contigo	
Dirección	Carrera 6 # 8 - 90 Barrio Guadalupe, Puerto López - Meta	Carrera 36 No. 34A-36 Barzal	Calle 6 N° 4 - 40, Barrio Centro, Puerto Lopez

Gobernación	Secretaría de la mujer	Línea Calma (Hombres)	Hospitales	Estaciones de policía
(57 608) 7420150 - (57 608) 742022 contactenos@boyaca.gov.co	atencionalciudadano@tunja.gov.co +057 (8) 7430006	No existe	Clinica Medilaser - Tunja	Cra 2e # 67B - 90, Tunja, Boyaca · ~2,2 km
Calle 20 No. 9 - 90 Casa de la Torre (Tunja, Boyacá)	Cra 9 # 14B -61 Segundo Piso Tunja		Hospital San Rafael	Carrera 11 27 27, Tunja, Boyacá 150001 · < 1 km
(+57) 608 6336339 y Línea de atención gratuita: 018000912826	6086336339	18000423614	86344699	3213945970
Cra. 20 No. 08- 02 Edificio CAD.	Cl. 12 #25-46, Yopal, Casanare	N/A	Calle 15 N 07-95 Manzana L Vía Marginal de, la Selva, Yopal, Casanare	calle 14# 34-180
(038)6451867	+57 608 681 85 00 y Línea Nacional Gratuita de Servicio al Ciudadano: 018000129202	(57) + 608 645 1867 Ext.116	18000423614	86450100
Carrera 33 # 38-45 El Centro – Plazoleta Los Libertadores	Calle 6ª N° 4-40 Barrio el Centro	N/A	Cl. 8 #650, Puerto López, Meta	Cra. 10 #16-15 a 16-135, Puerto Gaitán, Meta

6 DE 6

AGROSAVIA

Corporación colombiana de investigación agropecuaria