



Tablero Guía

1. ¿Qué indicadores apuntan a que se trata de un caso de violencia basada en género (VBG)?

- ¿La situación afecta de forma desproporcionada a una persona por razones de género, identidad o expresión de género?
- ¿Se presenta un uso abusivo del poder, la autoridad o la jerarquía para someter, controlar o intimidar?
- ¿La conducta tiene connotaciones sexuales no deseadas o denigrantes?
- ¿Se evidencian expresiones discriminatorias, sexistas, misóginas, homofóbicas o transfóbicas?
- ¿La víctima manifiesta temor, angustia, estrés o impacto emocional como consecuencia de los hechos?
- ¿Se ha producido una afectación a la dignidad, la salud, la integridad o la permanencia en el empleo de la persona?
- ¿La situación ocurre en un entorno donde existe tolerancia o naturalización de este tipo de conductas?

2. ¿Qué responsabilidades establece la Ley 2365 de 2024 sobre el acoso laboral y la VBG en el mundo del trabajo?

- ¿La empresa cuenta con protocolos internos para prevenir y atender casos de violencia, acoso y discriminación en el trabajo?
- ¿Se han implementado medidas de formación y sensibilización para el personal, especialmente líderes y comités de convivencia?
- ¿La entidad ha creado canales seguros, confidenciales y eficaces para la recepción de denuncias?
- ¿Se garantiza la no revictimización y el acompañamiento a la persona que reporta?
- ¿Se han establecido medidas disciplinarias claras frente a agresores o infractores?
- ¿La empresa ha incorporado un enfoque de género e interseccionalidad en su cultura organizacional?

• Resumen:

La Ley 2365 establece obligaciones para los empleadores en cuanto a la prevención, atención y sanción del acoso laboral y cualquier forma de VBG en el ámbito laboral, garantizando ambientes seguros y libres de discriminación.



3. ¿Qué ruta de atención se debe activar?

- ¿Se trata de un hecho que debe abordarse desde el comité de convivencia laboral o excede sus competencias por tratarse de una conducta constitutiva de delito?
- ¿Se ha informado al área de talento humano, bienestar laboral o comité de género (si existe)?
- ¿La persona afectada requiere acompañamiento psicosocial o jurídico inmediato?
- ¿Es necesario activar rutas externas como las siguientes?
 - Fiscalía (violencia sexual, física o amenazas)
 - Comisaría de Familia (violencia intrafamiliar)
 - Inspección de Trabajo (acoso laboral),
 - Línea 123 (Agencia Mujer, Línea 123 Mujer Antioquia) u otros entes territoriales
- ¿Se ha garantizado que la víctima conoce sus derechos y puede tomar decisiones informadas sobre cómo proceder?
- ¿Se deben adoptar medidas provisionales mientras se investiga el caso (reubicación, licencias, separación de funciones)?

4. ¿Qué medidas de protección y garantías de no repetición se deben aplicar?

- ¿Se han establecido medidas urgentes para proteger la integridad física y emocional de la víctima?
- ¿Es necesario modificar dinámicas laborales para evitar el contacto directo con la persona agresora?
- ¿Se requiere otorgar permisos, traslados temporales, flexibilización de horarios o teletrabajo?
- ¿La empresa ha asumido compromisos para garantizar que la víctima no sufra represalias ni impactos negativos en su carrera?
- ¿Se han tomado medidas para sancionar al agresor y enviar un mensaje institucional claro de cero tolerancia?
- ¿Se realizará una revisión y ajuste de los protocolos, prácticas y cultura organizacional para prevenir nuevos casos?
- ¿Se han previsto espacios de reflexión, sensibilización o formación para los equipos o directivos involucrados?

