

C2 Brindar información clara y accesible

- Entregar canales, horarios, requisitos y direcciones de las instituciones competentes.
- Acompañar, si es posible, el proceso inicial de contacto.

C3 Hacer seguimiento responsable

- Garantizar que la persona derivada reciba atención efectiva.
- Documentar adecuadamente el proceso de derivación, respetando la confidencialidad.

C4 Coordinar con el entorno laboral

- Implementar ajustes razonables, protección a testigos y garantías de no represalias en el lugar de trabajo.

Recuerda

La violencia y el acoso en el trabajo no son hechos individuales ni aislados: son manifestaciones de desigualdad estructural.

- Actuar con enfoque de género es una obligación ética, legal y organizacional.
- ¡El silencio también es una forma de violencia! Romperlo es el primer paso hacia el cambio.



**La caja de herramientas:
construyendo empresas seguras
para todos y todas.**

Escanea el código QR que
estará disponible desde
julio 2025.



**para la prevención,
atención y derivación de
violencias y acoso en el
ámbito laboral**

**Con enfoque de género, derechos
humanos e interseccionalidad**



Opera:



comfama

A Prevención

Acciones orientadas a evitar que las violencias ocurran, transformar las causas estructurales y promover entornos laborales seguros y dignos.

A1 Sensibilizar y formar

- Capacitar a todas las personas sobre violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y discriminación.
- Promover una cultura del cuidado, respeto y corresponsabilidad.

A2 Identificar riesgos

- Realizar diagnósticos de género participativos en los espacios de trabajo.
- Revisar normas, prácticas y jerarquías que puedan perpetuar desigualdades o tolerar la violencia.

A3 Establecer protocolos claros

- Diseñar e implementar protocolos internos con enfoque de género, interseccional y de derechos humanos.
- Asegurar rutas claras de actuación ante denuncias o reportes.

A4 Promover la participación

- Incluir a mujeres y personas LGBTIQ+ en la toma de decisiones.
- Fortalecer comités de convivencia laboral con enfoque diferencial.

B Atención

Acciones dirigidas a brindar respuesta oportuna, segura y digna a quienes han sido víctimas o testigos de violencias o acoso.

B1 Escucha activa y sin juicios

- Brindar una primera acogida empática, confidencial y libre de estigmas.
- Creer en la palabra de quien denuncia.

B2 Garantizar medidas de protección

- Asegurar la integridad física, emocional y laboral de la persona afectada.
- Activar mecanismos inmediatos para detener el daño.

B3 Actuar con enfoque de derechos

- Respetar la autonomía de la víctima en las decisiones que tome.
- Evitar la revictimización.
- Registrar la información de manera segura y confidencial.

B4 Activar el protocolo institucional

- Informar a la persona sobre sus derechos y las rutas internas y externas disponibles.
- Notificar a los entes responsables dentro del marco legal y ético.

C Derivación

Articulación con instancias internas o externas que pueden ofrecer atención especializada, protección o acompañamiento legal y psicosocial.

C1 Identificar rutas especializadas

Acudir a instancias según el tipo de violencia:

- **Acoso sexual:** Fiscalía, Defensoría.
- **Acoso laboral:** Ministerio del Trabajo, Comités de Convivencia Laboral.
- **Violencia basada en género:** rutas de atención y oferta institucional de cada Municipio:

✱ **Atención a mujeres víctimas** de violencia en el **marco de la emergencia:**

Líneas 123 Mujer

Línea 123 Agencia Mujer, para residentes de Medellín.

Línea 123 Mujer Antioquia, para residentes en los demás municipios de Antioquia.

✱ **Atención psicológica y jurídica** en cada una de las comunas y corregimientos de Medellín.

Atención psicojurídica en territorio

Contacto: Teléfono 3855552, Celular 3005875219, línea de WhatsApp 3214677071 o 3004740530 y correo electrónico atencionviolencias.mujeres@medellin.gov.co.

La línea de atención psicológica para asignación de citas a hombres presuntos agresores es: 3102025859

