

Guía de Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de Violencias Basadas en Género (VBG) en Empresas

Apartado	Descripción y propuestas para tu empresa
<p>1. Objetivo general: Establecer un protocolo que permita prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias basadas en género dentro del ámbito laboral, promoviendo espacios seguros, equitativos y respetuosos.</p> <p><i>Espacio para ampliar el objetivo general de acuerdo al propósito y alcance que la empresa determine:</i></p>	<p>Objetivos Específicos: <i>Espacio para construir las acciones concretas y medibles. Estos son los pasos o logros parciales que permiten alcanzar el objetivo general, y deben ser precisos, acotados y relevantes.</i></p>
<p>2. Marco normativo</p> <ul style="list-style-type: none">• Legislación nacional sobre VBG.• Normas laborales y de salud ocupacional.• Convenios internacionales Convenio 190 de la OIT.	<p><i>Espacio para enunciar las Políticas o protocolos internos de la empresa si las tiene, que se encuentren alineados con la garantía de los Derechos Humanos y la prevención de las violencias basadas en género.</i></p>



3. Definiciones clave

- **Violencia basada en género (VBG):** Toda acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico por razones de género.
- **Acoso sexual laboral:** Comentarios, gestos o conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas.
- **Discriminación de género:** Trato desigual por razón de género, identidad o expresión de género.

Espacio para incluir la definición de otros tipos de violencia que sean relevantes para la empresa.

4. Principios rectores

- Confidencialidad
- No revictimización
- Debido proceso
- Perspectiva de género
- Respeto a los derechos humanos
- Acceso a la justicia interna y externa.
- Principio de atención integral
- Corresponsabilidad
- Principio de debido proceso
- Neutralidad
- Imparcialidad
- Principio de presunción de inocencia

Espacio para elegir los principios rectores del protocolo a priorizar o incluir otros que sean relevantes para la organización.

5. Ámbitos de aplicación

- Todo el personal, independientemente de su rango o modalidad de contratación.
- Terceros relacionados con la empresa (proveedores, clientes, contratistas, visitantes, etc.).
- Espacios físicos y virtuales de la empresa.

Espacio para definir según las necesidades e intereses de la empresa, el ámbito de aplicación del protocolo.



6. Tipos de violencia que aborda el protocolo

- Violencia psicológica
- Violencia física
- Violencia sexual
- Acoso sexual
- Acoso laboral con sesgo de género
- Violencia económica o patrimonial
- Discriminación por razones de identidad o expresión de género

Espacio para describir otras violencias que la empresa desee abordar con este Protocolo.

7. Mecanismos de prevención

- Campañas de sensibilización.
- Capacitaciones obligatorias con enfoque de género.
- Inclusión de la perspectiva de género en procesos de selección y promoción.
- Promoción de ambientes laborales seguros y respetuosos.

Divulgación de la ruta de atención y los canales de comunicación para la recepción inicial de la queja o denuncia.

Acciones de visibilización: estas acciones pretenden evidenciar la presencia de violencias basadas en género en la empresa y en la sociedad en general y su incidencia en la vida personal y colectiva.

Hacer una lista de las acciones que la empresa desee realizar en términos de prevención.

8. Ruta de atención

a. Canales de denuncia

- Anónimos y confidenciales (correo electrónico, buzón físico, línea directa, app interna).
- Responsables: Comité de Género o Unidad de Atención Psicosocial/RRHH.

Definir de acuerdo a las características de la empresa cuáles serán los canales o medios para el reporte de casos.



b. Recepción y registro del caso

- Acuse de recibo dentro de las primeras 24 horas.
- Entrevista inicial con la persona afectada, en un ambiente seguro y confidencial.

Establecer al interior de la empresa, que instancia se encargará de la recepción y verificación inicial del caso.

c. Evaluación preliminar

- Análisis del riesgo y medidas de protección inmediatas si es necesario.

Hacer una lista de las acciones inmediatas que estén al alcance de la empresa, para proteger a la víctima.

d. Investigación interna

- Comité interdisciplinario con enfoque de género.
- Plazo definido para la resolución (ej. 15 días hábiles).
- Derecho a defensa del acusado y protección a la víctima.

Establecer, de acuerdo a las características de la empresa, qué instancia se encargará de investigar y hacer seguimiento al caso. ¿Esta instancia ya existe o es necesario conformarla?

e. Medidas y sanciones

- Advertencia escrita
- Capacitación obligatoria
- Cambio de puesto
- Suspensión o despido (según gravedad)

Hacer una lista de posibles medidas y sanciones según los casos que puedan presentarse de acuerdo a la operación de la empresa, estos pueden ser: internos, en la vida personal de una colaboradora o colaborador de la empresa, con terceros.



f. Activación de la atención

Una vez se detecte o denuncie un hecho relacionado con violencias basadas en género, se activará la ruta de atención que se define en el presente protocolo, cuyo fin es brindar atención integral y diferenciada a la persona victimizada, procurar su protección y la sanción de la violencia.

Explicar la ruta a activar según el contexto del caso (internos, en la vida personal de una colaborada o colaborador de la empresa, con terceros).

9. Medidas de protección

- Reasignación de tareas o cambio temporal de espacio laboral.
- Apoyo psicosocial (psicólogos o aliados externos).
- Acompañamiento legal si la persona desea presentar denuncia ante autoridades.

Medidas de protección a mediano y largo plazo que la empresa esté en capacidad de implementar para garantizar la atención integral de la persona víctima de violencia.

10. Seguimiento y monitoreo

- Verificación del cumplimiento de las medidas.
- Encuestas de clima laboral con enfoque de género.
- Reportes periódicos a la alta dirección.

Establecer mecanismos y tiempos de seguimiento y monitoreo del protocolo, de acuerdo a las capacidades de la organización.



12. Evaluación y mejora del protocolo

- Revisión anual o cuando se presente un caso relevante.
- Inclusión de aprendizajes, retroalimentación del personal y cambios normativos.

Establecer mecanismos y periodicidad para realizar evaluación del presente protocolo.

13. Comunicación del protocolo

- Inclusión en manual de convivencia o reglamento interno.
- Capacitación obligatoria a todo el personal.
- Visibilización del protocolo en canales internos (intranet, carteleras, correo).

Establecer las acciones que la empresa pueda desarrollar para socializar protocolo y garantizar su aplicación.