



INSTRUCTIVO PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO DE ANÁLISIS DE RIESGOS

Enfoque: Violencias basadas en género y condiciones de trabajo seguras y equitativas

1.Riesgo

¿Qué es?

Es la situación, conducta, condición o práctica que puede generar daño a la integridad, dignidad, salud o derechos de las personas en el entorno laboral.

Ejemplos:

- Acoso sexual por parte de compañeros o superiores.
- Comentarios sexistas o discriminatorios.
- Represalias por denunciar violencia.

Recomendación: describe el riesgo de forma concreta, sin juicios ni generalizaciones.

2.Causa

¿Qué es?

Factores o condiciones que permiten o favorecen la existencia del riesgo. Pueden ser culturales, organizacionales, normativas o individuales.

Ejemplos:

- Falta de formación en enfoque de género.
- Normalización de comportamientos sexistas.
- Tolerancia institucional a prácticas abusivas.
- Ausencia de protocolos claros de atención.

Recomendación: identifica causas estructurales, no solo acciones individuales.

3.Controles existentes

¿Qué es?

Medidas o acciones que existen (o se deben implementar) para prevenir, mitigar o eliminar el riesgo.

Ejemplos:

- Protocolo de atención de VBG.
- Capacitaciones periódicas.
- Comité de convivencia con enfoque de género.
- Canales seguros y confidenciales de denuncia.

Recomendación: incluye acciones actuales.

4.Nivel de control (Alto / Medio / Bajo)

¿Qué es?

Grado de efectividad de los controles implementados para evitar o mitigar el riesgo.

- **Alto:** se cuenta con medidas claras, activas, efectivas y monitoreadas.

- **Medio:** existen medidas, pero son parciales, poco aplicadas o poco conocidas.

- **Bajo:** no existen controles o son ineficaces.

Recomendación: evalúa si las acciones se aplican, se conocen y funcionan.

5.Probabilidad

(Ocasional/Moderada/Frecuente)

¿Qué es?

Frecuencia con la que el riesgo puede presentarse.

- **Ocasional:** puede ocurrir esporádicamente.
- **Moderada:** se presenta con cierta regularidad.
- **Frecuente:** es común o reiterado en el entorno.

Recomendación: basarse en datos, testimonios o percepciones documentadas.

6.Impacto (Leve / Moderado / Grave)

¿Qué es?

Consecuencia que tendría el riesgo si se materializa, en términos de daño individual o institucional.

- **Leve:** afectación menor y reversible.
- **Moderado:** requiere intervención, genera malestar, tensión o conflicto.
- **Grave:** afecta la salud, integridad, permanencia laboral, reputación institucional o implica responsabilidad legal.

Recomendación: considera el daño potencial a las personas y a la organización.

7.Tipo de impacto

¿Qué es?

Clasificación del tipo de afectación que puede producir el riesgo.

- **Legal:** puede implicar procesos disciplinarios, judiciales o sanciones.
- **Psicosocial:** afecta el bienestar emocional, salud mental o clima laboral.
- **Institucional:** afecta la credibilidad, la gestión o las relaciones internas.
- **Económico:** genera costos derivados de ausencias, demandas o rotación.
- **Reputacional:** daña la imagen de la institución frente a su comunidad o aliados.

Recomendación: puedes marcar más de un tipo si aplica.

8. Nivel de riesgo actual (Bajo / Medio / Alto)

¿Qué es?

Valoración combinada de la probabilidad + impacto, teniendo en cuenta los controles existentes.

- **Bajo:** riesgo poco probable y/o con impacto leve.
- **Medio:** riesgo con probabilidad media o impacto moderado.
- **Alto:** riesgo frecuente o con impacto grave, con controles débiles o inexistentes.

Recomendación: usa una matriz de riesgo si necesitas justificar esta calificación.

Recomendaciones generales:

- Involucra a personas de distintas áreas y roles para identificar riesgos desde múltiples perspectivas.
- Usa un lenguaje claro, respetuoso y sin revictimización.
- Documenta con evidencia (reportes, encuestas, observaciones).
- Revisa y actualiza periódicamente este análisis.
- Úsalos como insumo para planes de mejora, prevención y formación interna.

9. Acciones para mitigar, prevenir y evitar el riesgo

Acciones para MITIGAR el riesgo

¿Qué es?

Medidas que se aplican **después de que el riesgo se ha materializado** o cuando no puede evitarse del todo, con el fin de **disminuir sus efectos negativos** sobre las personas y la organización.

Ejemplos:

- Atención psicosocial, jurídica y médica a las personas afectadas.
- Canal de denuncia activo, seguro y con enfoque de género.
- Reubicación o protección temporal de la persona afectada.
- Aplicación de sanciones disciplinarias cuando corresponde.

Recomendaciones:

- Garantiza **confidencialidad, protección y no revictimización**.
- Involucra a equipos psicosociales y jurídicos capacitados.
- Actúa con **celeridad** y respeto por los derechos de todas las partes.

Acciones para PREVENIR el riesgo

¿Qué es?

Estrategias orientadas a **disminuir la probabilidad de que el riesgo ocurra**, a través de formación, sensibilización, normas internas y construcción de

entornos seguros y respetuosos.

Ejemplos:

- Capacitaciones sobre enfoque de género, VBG y cultura del cuidado.
- Inclusión de cláusulas de prevención de acoso en manuales y reglamentos.
- Campañas institucionales contra la violencia simbólica o verbal.
- Fortalecimiento del liderazgo con perspectiva de derechos y género.

Recomendaciones:

- Usa un enfoque **pedagógico, participativo y continuo**.
- Asegura que todas las personas, **incluidos líderazgos**, participen activamente.
- Revisa y actualiza las acciones preventivas de forma periódica.

10. Acciones para EVITAR el riesgo

¿Qué es?

Transformaciones **estructurales y sostenidas** que eliminan las condiciones que originan o sostienen el riesgo, buscando que este **no tenga posibilidad de surgir**.

Ejemplos:

- Creación e implementación de un **protocolo integral de VBG laboral**.
- Reformulación de políticas internas con enfoque de género y derechos.
- Diseño de procesos de selección, ascenso y evaluación sin sesgos de género.
- Promoción de la corresponsabilidad y la igualdad en las cargas laborales.

Recomendaciones:

- Estas acciones requieren **voluntad política, recursos y compromiso** institucional.
- Enlaza estas acciones con planes estratégicos, de bienestar o gestión humana.
- Asegura la participación activa de mujeres y diversidades en su diseño.

Recomendaciones finales para definir acciones:

- Formula acciones **específicas, medibles, realistas y con tiempos claros**.
- Prioriza acciones **colectivas, estructurales y sostenibles en el tiempo**.
- Asegura que haya **responsables definidos para cada acción**.
- Monitorea e **incluye indicadores de seguimiento**.

Opera:



comfama