

BOOTCAMP

EMPRESAS SEGURAS

Herramientas clave para prevenir
las violencias de género



Opera:



comfama

Entornos laborales seguros

construyendo protocolos efectivos para prevenir las violencias basadas en género

Mercedes Rocío Naar.

**Psicóloga, Especialista en Gerencia de Proyectos Sociales
Magister en intervenciones psicosociales. Estudiante
doctorado en Género. Consultora en género.**

Vivimos un momento decisivo en la gestión organizacional

construir entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencias basadas en género es hoy una responsabilidad institucional inaplazable.

Normativas en clave de equidad laboral:



Opera:



comfama

Normativas en clave de equidad laboral:

- **Ley 1257-2008** : **prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres** en el ámbito publico y privado.
- **Ley 1413 de 2010** : Economía del cuidado .
- **Conpes Nacional 4143 de 2025**
- **Decreto 4463 de 2011** : Reconocimiento económico de las mujeres, derecho a la igualdad salarial, erradicación discriminatoria en el ámbito laboral.
- **Decreto 2733 de 2012**: Incentivo violeta
- **Ley 2365 de 2024**: Prevención y atención del acoso sexual en entornos laborales. Protocolos.
- **Ley 2528 de 2025**: Ratifica el Convenio 190 de la OIT, regula violencia y acoso en sentido amplio en el mundo del trabajo. Adaptar políticas internas a estándares OIT
- **Reforma Laboral capítulo III** : *Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.*
- **Min Trabajo** : Inspectoras de género

Componentes claves del Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género.

1. Mapa de Riesgos
2. Diseño del Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género.
3. Plan de acción para la implementación del Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE GÉNERO EN ENTORNOS LABORALES

¿Qué son los riesgos de género? Son condiciones estructurales, culturales, o relacionales en los espacios laborales que pueden favorecer la aparición de violencias por razones de género.

Riesgos de género comunes:

- Lenguaje sexista normalizado.
- Falta de políticas o protocolos claros.
- Tolerancia al acoso como “broma” o “costumbre”.
- Falta de liderazgo femenino o roles de toma de decisión reservados a hombres.
- Cultura organizacional que minimiza denuncias.

Pasos para construir el mapa de riesgos

1. **Definición del propósito.** Para qué.
2. **Recolección de información.** Encuestas, entrevistas al personal, Registros internos, Observación directa, políticas internas.
3. **Identificación de riesgos : Dimensión/Ámbito .**

Dimensión / ámbito	Ejemplos de riesgos
Estructural / organizacional	Brechas salariales, baja participación de mujeres en cargos directivos.
Cultural / relacional	Lenguaje sexista, estereotipos de género, normalización de chistes o burlas.
Procedimental	Falta de protocolos de atención a violencias o desconocimiento de rutas.
Espacial / ambiental	Zonas inseguras, espacios sin privacidad, transporte inseguro.
Personal / actitudinal	Falta de empatía, resistencia a la equidad, liderazgo autoritario.

Opera:



comfama

Pasos para construir el mapa de riesgos

4. Análisis de probabilidad e impacto

Riesgo	Causas	Controles	Nivel de control (Alto / Medio / Bajo)	Probabilidad Ocasional / Moderada / Frecuente	Impacto Leve/Moderado/Grave/	Tipo Impacto (Legal / Psicosocial / Institucional / Económico / Reputacional/Otro)	Nivel de Riesgo Actual Bajo/medio/alto	Acciones de atención, protección, reparación.
Ej. Acoso sexual por parte de un superior jerárquico	Tolerancia institucional al comportamiento inapropiado; falta de canales de denuncia confiables	Protocolo de prevención de VBG, formación en acoso laboral, canal confidencial de quejas, campañas de comunicación.	Medio	Moderada	Grave	Legal / Psicosocial / Reputacional	Alto	Brindar acompañamiento psicosocial y jurídico inmediato a la persona afectada. Activar la ruta institucional de

Pasos para construir el mapa de riesgos

5. Priorización de riesgos

No todos los riesgos se pueden abordar de inmediato, por tanto, se deben priorizar.

Criterios de priorización:

- Gravedad del impacto sobre la dignidad o integridad.
- Frecuencia o recurrencia.
- Viabilidad de acción (recursos disponibles, competencia institucional).

Pasos para construir el mapa de riesgos

6. Diseño de medidas preventivas y correctivas

Por cada riesgo priorizado, **acciones concretas** para prevenirlo o mitigarlo.
Riesgo identificado, Medida preventiva / correctiva, Responsable, Plazo

7. **Validación y seguimiento** : Indicadores corto, mediano, largo plazo,

DISEÑO DE PROTOCOLOS INSTITUCIONALES



¿Qué es un protocolo institucional?

Es un instrumento que define cómo prevenir, detectar, atender y sancionar las violencias basadas en género dentro de una organización.

¿Por qué es importante?

- Da claridad a las partes sobre cómo actuar.
- Establece responsabilidades institucionales.
- Reduce la impunidad y protege los derechos de las y los colaboradores.

Contenidos esenciales de un protocolo:

1. Presentación y justificación
2. Objetivo general y específicos
3. Alcance y población destinataria
4. Marco normativo
5. Conceptos claves
6. Principios Rectores
7. Roles y responsabilidades
8. Ámbito de aplicación
9. Ruta de atención integral
10. Canales de denuncia y acompañamiento
11. Medidas de protección y apoyo
12. Acciones de prevención y sensibilización
13. Mecanismos de seguimiento y evaluación
14. Comunicación y difusión del protocolo
15. Anexos operativos

Opera:



comfama

Enfoques transversales para la construcción del protocolo:



- Derechos humanos.
- Enfoque de género y diversidad.
- No revictimización.
- Confidencialidad.
- Interseccionalidad

ELABORACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN

¿Qué es un plan de acción?

Es una hoja de ruta con actividades específicas, tiempos y responsables para implementar el protocolo de manera efectiva.

Acciones recomendadas:

- Realizar talleres periódicos de sensibilización.
- Desarrollar campañas internas con mensajes claros sobre tolerancia cero.
- Fortalecer el canal de denuncias (anónimo, seguro, accesible).
- Evaluar periódicamente la cultura organizacional desde el enfoque de género.
- Acciones comunicacionales



Elementos claves:

- Objetivos claros.
- Cronograma.
- Indicadores de seguimiento.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

¿Por qué es fundamental?

- Permite medir si el protocolo y el plan de acción están funcionando.
- Identifica fallas en los procedimientos o resistencia cultural.
- Asegura la mejora continua.

¿Qué se debe evaluar?

- Número de denuncias y su resolución.
- Nivel de satisfacción de las personas atendidas.
- Cambio en el clima laboral.
- Nivel de conocimiento del protocolo por parte del personal.



Herramientas útiles:

- Encuestas anuales.
- Reuniones de retroalimentación.
- Informes de gestión con enfoque de género.
- Auditorías externas de género (si es posible).

Opera:



comfama

El cambio comienza con cada organización

- Promover la inclusión real de género en las políticas organizacionales.
- Involucrar a toda la comunidad laboral, no solo a las mujeres.
- Asumir un compromiso colectivo para erradicar las violencias normalizadas.

Opera:



comfama



“Un entorno laboral seguro es aquel que no solo sanciona la violencia, sino que trabaja activamente por prevenirla. Promover la equidad de género no es un valor agregado: es una responsabilidad institucional.”

Opera:



comfama