

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

Especialista en Gerencia de Proyectos Sociales
Magister en intervenciones psicosociales

Opera:



comfama

Vivimos un momento clave en la transformación de nuestros entornos laborales. Las organizaciones ya no pueden limitarse a cumplir con la ley: deben comprometerse activamente con la creación de espacios seguros, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia basada en género.

Opera:



comfama

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 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
- Min Trabajo : Inspectoras de género

Opera:



comfama

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.

Opera:



comfama

Herramientas para construir el mapa de riesgos

1. **Encuestas confidenciales** con enfoque de género.
2. **Grupos focales** o entrevistas por segmentos.
3. **Revisión de casos y denuncias previas**.
4. **Observación directa** de interacciones cotidianas.
5. **Cruce de variables**: género, edad, nivel, área, tipo de contrato
6. **Análisis de la política organizacional desde un enfoque de género**.

Opera:



comfama



Importante : Realizar un mapa de riesgos de género por áreas, niveles jerárquicos y funciones.

Por áreas o dependencias:

- Clima organizacional
- Relaciones de poder
- Interacción con público externo
- Rotación de personal

Opera:



comfama

Por niveles jerárquicos:

Alta dirección:

Falta de perspectiva de género en decisiones.

Uso del poder jerárquico para el acoso o la exclusión.

Mandos medios:

Reproducción de prácticas discriminatorias.

Falta de formación para atender casos de violencia

Base operativa o técnica:

Mayor exposición a situaciones de acoso, discriminación o maltrato.

Menor conocimiento de derechos y rutas de denuncia.

Más temor a represalias si denuncian

Opera:



comfama

DISEÑO DE PROTOCOLOS INSTITUCIONALES



Opera:



comfama

¿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 víctimas sobre cómo actuar.
- Establece responsabilidades institucionales.
- Reduce la impunidad y protege los derechos de las personas trabajadoras.

Opera:



comfama

Contenidos esenciales de un protocolo:

- 1. Marco legal:** referencia a leyes locales e internacionales.
- 2. Definiciones:** qué se entiende por acoso, hostigamiento, violencia psicológica, etc.
- 3. Ámbito de aplicación:** a quiénes protege (empleados, contratistas, visitantes, etc.).
- 4. Rutas de atención:** canales de denuncia, tiempos de respuesta, medidas de protección.
- 5. Rol de cada actor:** comités, jefaturas, talento humano, asesoría legal.
- 6. Medidas disciplinarias y preventivas.**

Opera:



comfama

Enfoques transversales:



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

Opera:



comfama

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 clave:

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



Opera:



comfama

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

CIERRE Y LLAMADO A LA ACCIÓN

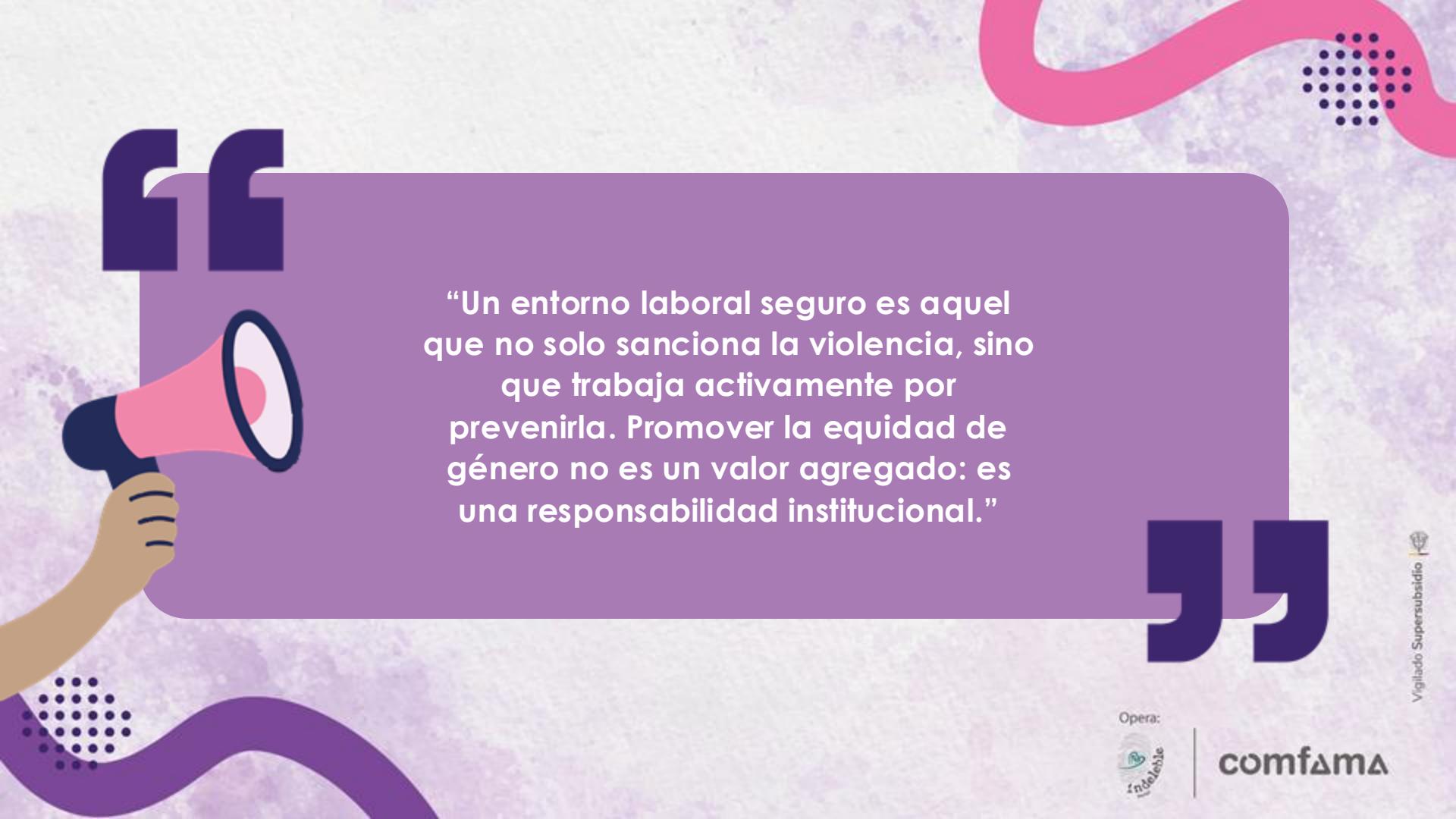
Invitación:

- 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

Opera:



comfΔmΔ



Vigilado Supersubsidio