

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

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.

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

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.

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.**

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

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

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.

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.**

Enfoques transversales:



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

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.



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).



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.



“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