



Empresa Segura

Líder en tolerancia cero
frente a la violencia
hacia las mujeres



**Programa de Capacitación para
Colaboradores y Colaboradoras**

Unidad didáctica 2:

Aprendiendo buenas prácticas para la acción
contra la violencia en nuestra empresa

► Sesión 2.2: Estrategias y acciones contra la violencia hacia las mujeres en nuestra empresa

I. Marco referencial

La sesión busca que las y los directivas/os, después de haber conocido los múltiples impactos socio-económicos que la violencia hacia las mujeres ocasiona a las empresas, y las buenas prácticas de responsabilidad empresarial que se han desarrollado para combatirlas, estén en condiciones de diseñar estrategias y tomar medidas concretas para la prevención, atención y sanción de las diferentes manifestaciones de la violencia hacia las mujeres en sus empresas. Resulta importante que en esta sesión se estimule a los y las participantes a tomar decisiones que permitan contribuir a la generación de un clima empresarial y social de tolerancia cero frente a la violencia hacia las mujeres, actuando dentro de los marcos de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

A continuación se presentarán iniciativas de acción promovidas por los organismos de desarrollo y por los sectores públicos y privados, orientadas a reflexionar y actuar en el contexto de las empresas a favor de la salud y bienestar de sus colaboradoras/es, contribuyendo así a mejorar la productividad de la empresa.

Estrategias de acción frente a la violencia hacia las mujeres:

Llamados a las empresas desde los organismos intergubernamentales

El Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon, hizo un llamado para detener la violencia hacia las mujeres mediante la Campaña “UNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres”, en la que se ratifica que todos y todas debemos sumar esfuerzos para poner fin a la violencia contra la mujer en todas sus formas.

Esta campaña tiene una sección para el sector privado, donde destaca las acciones que se pueden realizar⁷⁴ para contribuir proactivamente a la eliminación de un flagelo que afecta a las mujeres de manera directa. Así la ONU recomienda:

- Sumarse a la campaña convirtiendo la eliminación de la violencia contra las mujeres en una prioridad de responsabilidad social.
- Implementar una política de TOLERANCIA CERO hacia la discriminación y el acoso por razones de género en la empresa, promoviendo el liderazgo de las mujeres.
- Poner de relieve el tema organizando talleres, proyectando películas para las y los directivos/as, colaboradores/as y población de su ámbito de influencia, así como destinando un espacio publicitario, sin cargo, en foros destacados y sitios web incluyendo allí el banner y widget de la campaña Di NO.
- Colocar volantes y folletos sobre cómo obtener ayuda en caso de abuso, en lugares discretos y de fácil acceso.
- Pedir al personal que designe a una representante de las mujeres de la empresa.
- Elegir como empresa, una institución u organización local que trabaje para poner fin a la violencia contra las mujeres.

⁷⁴ Información disponible en: <http://saynotoviolence.org/es/%C3%BAnete-di-no/comienza-una-acci%C3%B3n/ideas-para-la-acci%C3%B3n> o en: <http://www.un.org/es/women/endviolence/business.shtml>



En el mismo sentido la Organización Mundial de la Salud - OMS recomiendan involucrar al sector privado en la implementación de los planes multisectoriales para abordar la violencia contra las mujeres, consiguiendo que líderes empresariales se opongan públicamente a la violencia contra las mujeres, incrementando el apoyo económico a programas destinados a reducir y responder a la violencia contra la mujer, promoviendo el diálogo sobre la violencia en relaciones de pareja y desafiando su aceptación y reforzando los sistemas de apoyo empresarial, brindando servicios de formación y orientación sobre el tema.

Alianzas corporativas contra la violencia

Como vimos en la sesión anterior, hay muchas empresas trabajando en la prevención de la violencia con buenas prácticas que benefician, simultáneamente, al personal y a la propia empresa. De ellas, destacamos el trabajo de la "Alianza Corporativa para eliminar la Violencia de Pareja"⁷⁵, una organización norteamericana, en la que participan empresas mundialmente conocidas como American Express, Avon o Verizon, entre otras.

Esta alianza ha desarrollado una estrategia de seis pasos para crear un programa exitoso en la empresa. Tomando una o varias de estas medidas, la empresa manifiesta, en la práctica, su compromiso para hacer de ella un espacio seguro para las mujeres:

Paso 1° Organizar un equipo multidisciplinario para el proceso

Esto permite que diversos grupos de interés puedan involucrarse y trabajar en un plan de acción y su cronograma. El equipo debería estar integrado por personal de recursos humanos, salud y seguridad ocupacional, área legal, seguridad, comunicaciones internas, relaciones comunitarias, sindicatos o representantes de las y los trabajadores. Es vital que este equipo cuente con el apoyo y compromiso de la gerencia general para lo cual lo óptimo sería contar con su participación. También es recomendable contar con colaboradoras que puedan haber sido afectadas por este problema.

Paso 2° Desarrollar una política corporativa dirigida específicamente a la violencia hacia las mujeres en relaciones de pareja

Para que el programa tenga éxito debe quedar muy claro que se trata de brindar ayuda a las afectadas y que, en ningún caso, serán discriminadas o despedidas por compartir la información. El foco del programa debe estar en la seguridad de las afectadas y de la empresa. Por ejemplo, con horarios flexibles o cambios de turnos, apoyar en la referencia a los servicios de salud, legales y/o sociales estatales. Políticas de denuncias directas de la empresa frente a cualquier agresión que se produzca en su local o mientras se está trabajando (por ejemplo por correos electrónicos o llamadas amenazadoras).

Paso 3° Proveer capacitación- reconocimiento, respuesta y referencia

Es fundamental que el equipo esté capacitado antes de publicitar el programa entre sus colaboradoras/es. La meta es capacitar a supervisores/as y gerentes/as para reconocer signos de violencia y saber cómo responder a cambios que puedan producirse en el rendimiento, así como conocer a dónde referir (interna y externamente) a la persona afectada. Es importante darle atención a la confidencialidad, a no emitir juicios o consejos respecto a la situación (que debe quedar a cargo de expertos/as), aunque sí se puede hacer referencia a las leyes de protección. Una buena fórmula es la elaboración de protocolos que sirvan de guía.

⁷⁵ Más información en: <http://www.caepv.org/>

⁷⁶ Disponible en inglés en: http://www.caepv.org/membercenter/files/six_steps_for_creating_a_successful_workplace_program_may_2009_.pdf



Paso 4° Crear consciencia a través del sistema de comunicación de la empresa

Pueden usarse los boletines o revistas, periódicos murales, afiches, páginas webs, mails e intranet, folletos, etc. Muchos de ellos pueden solicitarse gratuitamente a los proveedores de servicios locales, como por ejemplo los Centros de Emergencia Mujer (CEM). Hay mejores resultados cuando se complementa con otros programas como por ejemplo seminarios de bienestar o seguridad para colaboradoras/es y sus familias, etc.

Paso 5° Buscar ayuda de colaboradoras/es para asegurar un ambiente de trabajo seguro

Las y los colaboradoras/es deben ser capacitados/as en cuanto a procedimientos de seguridad para mantenerse a salvo en la empresa, incluyendo evitar dar acceso a los agresores de las afectadas y saber dónde acudir para reportar una amenaza potencial. Las y los colaboradoras/es deberían recibir información sobre cómo reconocer los signos de una relación abusiva y saber dónde ir a pedir ayuda.

Paso 6° Ampliar las comunicaciones para incluir a la comunidad, importantes tomadores de decisión en la industria a la que pertenece la empresa y otras organizaciones

Este tipo de acciones pueden multiplicarse si las medidas se publicitan en el ámbito empresarial y se insta a otras empresas a comunicar el mensaje entre sus grupos de interés externos, incluyendo medios de comunicación, gremios empresariales, clientes/as, proveedores/as, comunidades y las propias instancias estatales.

Ejemplos de alianzas corporativas contra la violencia también podemos encontrarlos en otros países como Alemania⁷⁷, España⁷⁸, Gran Bretaña⁷⁹ y, más cercanamente, en Brasil⁸⁰, además de los casos presentados en la sesión anterior.

⁷⁷ Fundación Friedrich Ebert & Terre des femmes (2007), Business gegen Häusliche Gewalt - Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007, Berlin.

⁷⁸ <http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=3148&baseHREF=country&baseHREFId=1214>

⁷⁹ Corporate Alliance Against Domestic Violence, Guide to enterprises, London. http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1165322185_dv_template.pdf

⁸⁰ Barker, Gary (2009), Capacity Building for mainstreaming a gender perspective into national policies and programmes to support the equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV / AIDS, presentación en el marco de un panel de expertos/as durante la sesión No. 53 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el 2009.



Rutas empresariales de atención interna

Cuando las organizaciones empresariales están comprometidas a combatir la violencia hacia las mujeres, necesitan introducir algunos cambios en sus políticas y procesos internos para operativizar y facilitar el cumplimiento de esta decisión. Este es el caso de Expoflores, la asociación de empresas exportadoras de flores ecuatoriana que, junto con el Programa ComVoMujer/GLZ en Ecuador, ha desarrollado una ruta empresarial para la atención interna de las colaboradoras afectadas por situaciones de violencia.

El apoyo de la gerencia general es fundamental para el éxito de cualquier medida, tanto en la formulación de las estrategias así como en el monitoreo de los avances y la evaluación de los resultados de su implementación. Sin embargo, las estrategias más creativas para enfrentar la violencia hacia las mujeres serán más efectivas si se cuenta con el involucramiento y apoyo de cada uno/a de los/as compañeros/as de trabajo.

Sin duda, también es clave el compromiso de jefes o jefas y/o supervisores/as directos/as, especialmente cuando su apoyo corresponde al cumplimiento de una política interna de no violencia hacia las mujeres en la empresa, y el ejercicio de tareas y funciones asignadas a sus cargos. Esto puede darse mediante una capacitación donde aprendan a identificar más rápidamente a las afectadas; detectar señales en aquellos casos donde los efectos no son visibles como por ejemplo temor, inseguridad, baja autoestima, depresión, vergüenza o aislamiento, lo que, por lo general, va acompañado de un mayor índice de distracción laboral, ausentismo o disminución del rendimiento.

Identificados estos casos deberían comunicarse de inmediato al área de recursos humanos y/o al personal médico-psicológico de la empresa, si existiese, para activar las acciones de apoyo. Así, el área de Recursos Humanos es el departamento con mayor potencialidad para emprender acciones preventivas y de apoyo a las víctimas, pues por sus funciones está en permanente contacto con el personal.

Entre las acciones puntuales que se pueden desarrollar se encuentran:

- ▶ programar y ejecutar capacitaciones sobre el tema,
- ▶ derivar a las víctimas a los servicios estatales especializados en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres,
- ▶ brindar facilidades para que las trabajadoras puedan acudir a estos servicios,
- ▶ coordinar con el área legal u otras instituciones públicas o privadas del entorno para elaborar folletos sobre los derechos que protegen a las víctimas y los servicios estatales disponibles, entre otras.

De existir el área de Responsabilidad Social puede apoyar y coordinar acciones de actores externos de su área de influencia como la policía de la localidad, los juzgados, redes de salud, centros de atención estatales para víctimas de violencia, etc. De existir un área Médico-Psicológica, desde ahí se podría brindar atención inmediata, utilizando protocolos de atención especializados en casos de emergencia y derivar los casos a Recursos Humanos, para los apoyos adicionales.

Por último, en caso de existir sindicatos o comités de trabajadores/as, éstos deberían participar en la elaboración e implementación del plan, hacer una amplia difusión de los contenidos de las capacitaciones mediante sus herramientas de comunicación (boletines, murales, etc.).



Criterios de Empresa Segura

A. Organización (vinculado a los valores corporativos y los sistemas de gestión empresariales)

1. Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros que están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.
2. La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra las mujeres. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.
3. La empresa promueve en sus proveedores/as su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra las mujeres.
4. La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra las mujeres.
5. La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.
6. La Gerencia General, conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel, están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia las mujeres.
7. La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

B. Servicios y práctica diaria (al interior de la empresa)

8. Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.
9. Se ha investigado, seguido y eventualmente sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.
10. Se promueven mensajes sobre la no violencia contra las mujeres.
11. Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.
12. Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en las mujeres.
13. La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra las mujeres que hayan sido identificados.

C. Trabajo con y hacia la comunidad (ámbito externo, en el área de influencia de la empresa)

14. Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra las mujeres en la comunidad donde opera.
15. La empresa difunde mensajes de igualdad de género.
16. La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia las mujeres.
17. Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de las mujeres.
18. La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra las mujeres.
19. La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o denigren la imagen de la mujer atentando contra su dignidad.

Estos criterios se convierten en una herramienta práctica que motiva el compromiso empresarial en la materia, dado que su aplicación revertirá en beneficios, evitando los impactos negativos de la violencia hacia las mujeres en la propia empresa, así como generando el prestigio que otorga ser una empresa socialmente responsable promotora de una cultura de paz y de buen trato, como base para el desarrollo social y empresarial.

Es importante resaltar que esta Guía de criterios sirve también para correlacionar estos criterios con los estándares de responsabilidad social, normas internacionales de derechos humanos y las normas nacionales, es decir, que muestra cómo al cumplir con estos criterios se contribuye al cumplimiento de:

- ▶ ISO 26000, SA 8000, los Principios de Pacto Mundial, los indicadores GRI y los indicadores regionales Ethos - Perú 2021.
- ▶ Objetivos del Milenio, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belém do Pará.
- ▶ La Constitución del país y las leyes vinculadas al tema. Por ejemplo, en el caso peruano se tienen: la Ley de Igualdad de Oportunidades, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Ley y Política Nacional de Protección frente a la Violencia Familiar.

A lo largo del proceso de capacitación, hemos podido conocer distintas estrategias, medidas, acciones y herramientas, que se han desarrollado para enfrentarla; ahora queda el desafío de la implementación práctica de éstas u otras medidas en el ámbito de su empresa, para lo cual es importante recordar que existen distintas instituciones que pueden apoyarlos brindando asesoría o asistencia técnica.

Posibilidades para desarrollar alianzas en el país

Existen posibilidades de implementar proyectos conjuntos entre la empresa privada y la cooperación internacional, mediante programas como el Public Private Partnership - PPP de GIZ, que establece alianzas para obtener beneficios económicos para la empresa así como para la política al desarrollo y el desarrollo sostenible en el país contraparte, combinando los conocimientos y recursos específicos de cada uno de los socios.

También pueden desarrollarse acciones conjuntas con las organizaciones no gubernamentales, organizaciones de base que luchan contra la violencia desde la sociedad civil y con Estado, apoyando y potenciando la labor que todas estas instituciones realizan.

Por último, confiamos que la capacitación recibida haya servido para reconocer la gravedad del problema de la violencia hacia las mujeres, hacer visibles sus impactos socio-económicos negativos y como consecuencia, incentivar el compromiso personal e institucional para prevenir y combatir la violencia hacia las mujeres y contribuir así, cada uno/a desde su rol, a la erradicación de este flagelo. Trabajemos por la tolerancia cero frente a la violencia hacia las mujeres.



II. Puntos para recordar

- ▶ Las empresas pueden aportar significativamente a la erradicación de la violencia hacia las mujeres y una de las más conocidas, la “Alianza Corporativa para eliminar la Violencia de Pareja”, ha desarrollado una estrategia de seis pasos para crear un programa exitoso en el lugar de trabajo.
- ▶ Se sugiere una ruta empresarial para la atención interna de las colaboradoras afectadas por la violencia. Para el éxito de la ruta el rol activo de los y las compañeros/as de trabajo es crucial, así como el apoyo de la gerencia general. En este proceso es fundamental el involucramiento de jefes/as y/o supervisores/as directos/as, el área de Recursos Humanos y, de existir, las áreas de Responsabilidad Social, Médico-Psicológica, así como los sindicatos o comités de trabajadores/as.
- ▶ Enfatizamos en el derecho a vivir una vida libre de violencia y en las consecuencias de la violencia para la salud y bienestar de la víctima, las personas en riesgo de su entorno y para la empresa. La ONU y la OMS han recomendado medidas corporativas que contribuyen a la eliminación de este crimen.
- ▶ Identificada la víctima de violencia, establecer una escucha empática, brindando información útil, evitando juzgar su situación y derivándola a servicios especializados con personal capacitado en cada país. Es necesario ayudarla a romper el ciclo de la violencia, cuidando de no dañar más la autoestima de la afectada porque la violencia paraliza a la víctima.
- ▶ Se han elaborado 19 “Criterios para una Empresa Segura”, para lograr una empresa libre de violencia y discriminación contra las mujeres, que aporta al cumplimiento de estándares de responsabilidad social, normas legales y convenios internacionales de derechos humanos. La aplicación de estos criterios revierte en beneficios, evitando los impactos negativos en la empresa y generando el prestigio de ser una empresa socialmente responsable promotora de una cultura de paz y de buen trato, como base para el desarrollo social y empresarial.
- ▶ Hemos conocido distintas estrategias, medidas, acciones y herramientas para enfrentar la violencia hacia las mujeres en el ámbito empresarial; ahora queda el desafío de la implementación práctica en la empresa, para lo cual se puede recurrir a las instituciones que brindan apoyo mediante asesoría y asistencia técnica.
- ▶ Además, pueden desarrollarse iniciativas conjuntas con instituciones que trabajan esta problemática: la cooperación internacional, la academia, ONGs, organizaciones de base y con las instancias públicas del sistema de prevención, sanción y combate de la violencia hacia las mujeres.

