



Guía para organizaciones:

**Empresas libres de
violencia: Prevención,
detección, atención y
sanción de la violencia
basada en género y el
acoso sexual y laboral**



Al servicio
de las personas
y las naciones

El presente documento es el segundo de la serie Guías para Organizaciones, que se enmarca en el proyecto regional “Empresas por la Igualdad de Género” del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, implementado a través de su Centro Regional, que cuenta con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Agradecemos a las y los representantes de las instituciones de gobierno que participan de la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género y a las empresas que brindaron información para realizar esta selección de prácticas, acciones y experiencias de prevención, detección, atención (derivación) y sanción en violencia basada en género, el acoso sexual y el acoso laboral para la calidad de vida de las mujeres y de los hombres.

GUÍA PARA ORGANIZACIONES: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral

ISBN: 978-9962-688-28-0

Supervisión: Carmen de la Cruz

Autora: Tatiana Hernández Comandini

Coordinadora: Guillermina Martín

Revisoras: Bárbara Auricchio y Esperanza Franco

Edición: Carmen Salas

Diseño gráfico: Celina Hernández y Paola Lorenzana, PK Comunicadoras para el Desarrollo

Panamá, junio 2014

Nota: Las opiniones que se expresan en este documento no reflejan necesariamente las del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, su Junta Directiva, ni las de sus Estados miembros.

Índice

| | |
|---|----|
| PRÓLOGO | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| CAPÍTULO I: Estado de situación de la violencia basada en género y sus manifestaciones en el mundo del trabajo: acoso sexual y laboral | 9 |
| CAPÍTULO II: Marco internacional de la violencia basada en género y sus manifestaciones en el mundo del trabajo: acoso sexual y laboral | 11 |
| 2.1. La violencia basada en género | 11 |
| 2.2. El acoso sexual en el derecho internacional y nacional | 14 |
| 2.3. El acoso laboral en el derecho internacional y nacional | 16 |
| CAPÍTULO III: ¿Cómo se expresa la violencia basada en género en los espacios laborales? | 19 |
| 3.1. Expresiones de la violencia basada en género | 19 |
| 3.2. El acoso sexual en las empresas | 21 |
| 3.3. El acoso laboral en las empresas | 23 |
| CAPÍTULO IV: Acciones en las empresas frente a la violencia basada en género | 27 |
| 4.1. Primer paso: tomar conciencia del problema y diagnosticarlo en la empresa | 28 |
| 4.2. Segundo paso: comunicar a toda la organización las acciones que se implementarán en torno a la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral | 29 |
| 4.3. Tercer paso: elaborar una política antiviolencia y un plan de acción e implementarlo | 31 |
| 4.4. Cuarto paso: evaluar las acciones implementadas y seguimiento de casos | 34 |
| CAPÍTULO V: Aprendiendo de la experiencia. Respuestas innovadoras a la violencia basada en género de empresas de la región | 35 |
| ANEXOS | 44 |
| BIBLIOGRAFÍA | 48 |

PRÓLOGO

La expansión de las libertades y de las oportunidades de todas las personas, tal como postula el paradigma de desarrollo humano, es el fin último de las acciones que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) promueve en los países de América Latina y el Caribe. Para alcanzar un pleno desarrollo humano, es necesario identificar y establecer acciones específicas que permitan superar los obstáculos existentes que en muchas ocasiones restringen las oportunidades para el pleno desarrollo de las personas, las familias y las comunidades. En nuestras sociedades actuales, estos obstáculos se vinculan con las condiciones socioeconómicas, la pertenencia étnico-racial, el lugar de residencia, la edad y, muy especialmente, con el sexo de las personas.

Es indiscutible que una de las transformaciones sociales más importante de los últimos cincuenta años es la inserción de las mujeres en ámbitos que antes estaban reservados de manera casi exclusiva a los hombres, como, por ejemplo, la participación política y el manejo o administración económica. Este cambio ha generado fuertes tensiones en los roles históricamente asignados a los hombres y las mujeres en nuestras sociedades, pero ¿hasta qué punto los ha modificado? ¿Cómo han respondido las empresas ante esta transformación? ¿Son hoy las empresas espacios más igualitarios que hace treinta años?

De este modo, si las mujeres están más preparadas que nunca, ¿qué les impide a las empresas aprovechar todo su potencial? Si bien las causas son diversas, numerosos estudios realizados en la región muestran que entre los principales obstáculos para mejorar la situación de las mujeres en el mundo del trabajo siguen estando el reparto inequitativo de las responsabilidades del cuidado familiar, la segregación laboral, las múltiples discriminaciones para acceder al mercado laboral y desarrollarse en igualdad de condiciones y, centralmente, la violencia basada en género y en especial: la violencia de pareja, el acoso laboral y acoso sexual que tienen un impacto directo en las aspiraciones profesionales y crecimiento laboral.

La violencia basada en el género en el espacio de trabajo tiene altos costos sociales y económicos para las economías de los países, para la productividad y clima laboral de las empresas y organizaciones, para el desarrollo de las sociedades.

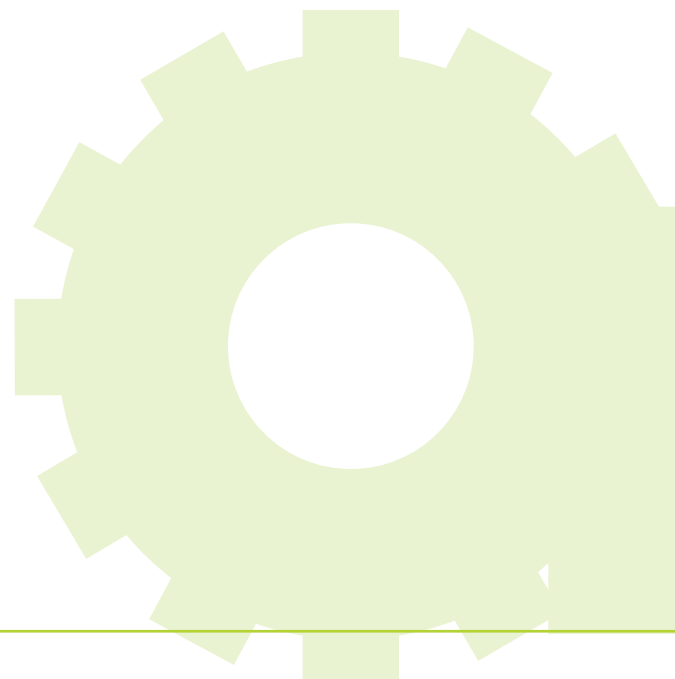
A pesar de estas consecuencias, en la sociedad y en el mundo de las empresas, sigue persistiendo la idea de que la violencia contra las mujeres —en todas sus formas— es un tema de interés privado. Sin embargo, hay empresas que han demostrado que es posible cambiar las cosas. Desde 2003, más de 1.700 empresas han sido certificadas con Sellos de Igualdad de Género. Estos Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género¹ articulan el marco de derechos humanos con la igualdad de género, los principios de la responsabilidad social empresarial² y la planificación de normas de certificación. Su metodología se basa en un constante proceso de planificación, acción, verificación y actuación.

1 La Comunidad de Sellos de Igualdad de Género está conformada por: Programa Pro Equidad de Género y Raza de la Secretaría de Políticas para las Mujeres del Gobierno Federal del Brasil; Sello Igualdad-Conciliación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) del Gobierno de Chile; Ministerio de Trabajo y Alta Consejería de la Mujer de Colombia; Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género (SIGEG) del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) de Costa Rica; Programa IGECSA del Ministerio de Agricultura de Cuba; Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) de El Salvador; Instituto Nacional de la Mujer (INAM) de Honduras; Modelo de Equidad de Género (MEG) del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Gobierno Federal de México; Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género (Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial) UNIRSE; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD) de Nicaragua; instituciones de República Dominicana, y Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) de Uruguay.

2 así como con los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Naciones Unidas, 2011).

El presente documento es el segundo de la serie Guías para Organizaciones, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de prácticas y acciones concretas en pos de la igualdad de género. Esta serie se enmarca en el proyecto regional “Empresas por la Igualdad de Género” del Bureau Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, implementado a través de su Centro Regional, que cuenta con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Ponemos a su disposición este instrumento para eliminar efectivamente la violencia basada en género en el ámbito laboral. Y que permita a las empresas y organizaciones sumarse a los actores que hoy buscan erradicar la violencia contra las mujeres en el mundo, porque una sociedad libre de violencia basada en género es una sociedad más justa, más igualitaria y democrática.



INTRODUCCIÓN

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 1)

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23)

En el marco de la normativa internacional de derechos humanos, que buscan mejorar la calidad de vida de las personas, particularmente los derechos laborales que pretenden mejorar las condiciones laborales y de trato en el mundo del trabajo, algunas de las principales problemáticas que afectan son la violencia basada en género, el acoso laboral y el acoso sexual. Todas ellas tienen una raíz común: las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres que se expresan en discriminación y violencia en distintas formas y grados. Estas problemáticas afectan fuertemente a las mujeres trabajadoras tanto para acceder a una fuente de trabajo como para permanecer en ella.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende por discriminación “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Convenio n.º 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958).

“La discriminación contra la mujer denota a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, art. 1).

Erradicar los imaginarios, conductas y comportamientos discriminatorios es tarea de todas y de todos. Las organizaciones laborales son actores fundamentales en este objetivo, porque las y los trabajadores están la mayor parte del tiempo en estos espacios y son agentes de cambio y transformación, además las políticas empresariales impactan profundamente en el desarrollo humano y competitividad de los países, y por ende, afectan positiva o negativamente en las políticas económicas y sociales de las naciones.

Esta guía busca que las empresas conozcan el marco conceptual y los principales enfoques sobre violencia basada en género, y sus principales expresiones en el mundo del trabajo (acoso sexual y acoso laboral), así como también el marco internacional de los derechos humanos en el que se sostienen estas definiciones y la consecuente interpretación de algunos países latinoamericanos, a través de las leyes nacionales sobre las respectivas problemáticas.

Las empresas también encontrarán en esta, propuestas metodológicas y medidas prácticas, que les permitirán inspirarse en el camino de la implementación de políticas y acciones de prevención, detección, atención (derivación) y sanción de estas problemáticas.

CAPÍTULO I: Estado de situación de la violencia basada en género y sus manifestaciones en el mundo del trabajo: acoso sexual y laboral

Un reciente estudio de la Organización Panamericana de la Salud señala que entre el 17 y el 53% de una muestra representativa de mujeres, alguna vez casadas o en unión física de doce países de América Latina y el Caribe han reportado haber sufrido violencia sexual o física de parte de un compañero íntimo. El mismo estudio también indica que 2 de cada 3 mujeres son asesinadas en Centroamérica por el hecho de ser mujeres (Organización Panamericana de la Salud, 2012).

La violencia contra las mujeres en la relación de pareja no puede examinarse como un hecho de carácter privado. Por el contrario, es un grave problema social que acontece en todo el mundo y es reconocido internacionalmente como uno de los núcleos duros, que impiden a las mujeres el ejercicio pleno y goce de sus derechos.

Tanto es así que los costos sociales y económicos de la violencia repercuten en toda la sociedad y especialmente en las familias y en las organizaciones laborales. Las mujeres que viven esta problemática tienden a trabajar más cansadas y estar más nerviosas de lo habitual en el trabajo, con miedo y vergüenza a que las compañeras y los compañeros se den cuenta de su situación, y no aceptar la oportunidad de acceder a capacitaciones que pudieran significar tiempos extraordinarios a su jornada laboral ni considerar importante la oportunidad de acceder a mayores cargos de toma de decisión (DOMOS, 2004; DOMOS, 2010).

En los países industrializados, entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual, en la Unión Europea, el 40-50%, y en los países de Asia-Pacífico, el 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un reciente estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral. Pocos países latinoamericanos han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar de que, según la OIT, entre el 30 y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo (ITUC CIS IGB, 2008).

El acoso sexual tiene impactos similares a los de la violencia contra las mujeres en la relación de pareja en las organizaciones laborales, en la medida en que el daño a la víctima se hace cada vez más evidente en sus comportamientos y actitudes frente a las otras y los otros. Existe una disminución de la productividad de la empresa debido a: “Juicio injusto, peligro del trabajo en equipo, desmotivación y absentismo” (ITUC CIS IGB, 2008).

Estudios de la OIT realizados en Chile, señalan que la cifra de acoso laboral fue de un 3,5% sobre el total de la masa laboral que existía en la década de los ochenta; este se ha incrementado llegando a un 5% en 1998, y a un 7% en 1999, lo que da un leve indicio de lo alarmante que puede llegar a ser este problema para el acontecer psicosocial del mundo laboral (Cámara de Diputados de Chile, 2007). Es importante consignar que hay países que, comprendiendo el daño que significa para la vida de las mujeres el acoso laboral, han ampliado la protección de la integridad física y psicológica de las mujeres, como responsabilidad del Estado en el ámbito público³, incluyéndolo en sus legislaciones, planes y políticas nacionales de violencia contra las mujeres.



³ Respecto de la violencia contra las mujeres en lo público, que incluye el acoso sexual, se destacan las legislaciones de Argentina, Brasil, Colombia y México entre otros países de la región. Son muchos más los países que incorporan en sus planes y/o políticas de violencia, la violencia en lo público (ONU Mujeres, PNUD, FODM , 2013:18).

CAPÍTULO II:

Marco internacional de la violencia basada en género y sus manifestaciones en el mundo del trabajo: acoso sexual y laboral

2.1. La violencia basada en género

La violencia hacia las mujeres es un fenómeno cultural de profunda raigambre histórica, que se expresa en una organización social y en un sistema de creencias culturales que determina prácticas, comportamientos y estilos de relación. Estas creencias subyacen y están en la base de la ideología patriarcal que se expresa en la subordinación de las mujeres al dominio y control masculino.

El género es una forma de ordenamiento de la práctica social (Connel, 1995), y las relaciones entre hombres y mujeres estructuran todas las sociedades documentadas y sus organizaciones. La masculinidad y la feminidad son categorías construidas socialmente y no determinadas biológicamente. La pertenencia a un determinado género, al igual que la clase o la etnia, influye en las relaciones sociales de los seres humanos, delineando mayores o menores oportunidades, acceso a recursos, y a estatus de privilegio, por lo que las mujeres están de manera permanente en una situación de inequidad respecto de los hombres.

Los sistemas de género no solo determinan los lugares sociales de hombres y mujeres, sino que también asignan, a través de instituciones y mecanismos económicos, sociales y culturales,

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (1979) y la Convención de Belém do Pará (1994) obligan a los Estados a que eliminen barreras discriminatorias y a que erradiquen todas las formas de violencia de que son objeto las mujeres a fin de garantizar la realización de sus derechos humanos.

conductas diferenciadas para hombres y mujeres. Así, los procesos de socialización de género cumplen la función de reproducir y justificar en cada individuo las jerarquías sociales (Rodríguez, 2001)⁴.

Asimismo y para dar respuesta a estas desigualdades históricas, sociales y culturales el movimiento de mujeres demandó un marco regulatorio internacional para el cumplimiento efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Estas demandas se han cristalizado en diversos instrumentos internacionales, entre ellos, la **Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979⁵.

Y en América Latina y el Caribe, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), aprobada por la Organización de los Estados Americanos en 1994⁶, se define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos, siendo “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (cap. I, art. 1.º), reconociendo de este modo la diversidad de expresiones de violencia, perpetradores y ámbitos en los que puede ejercerse la violencia contra las mujeres, en la familia, la comunidad y el espacio público, incluyendo aquella por acción, omisión e inacción del Estado” (cap. I, art. 2.º)”, (PNUD, ONU Mujeres, 2013).

Ambos instrumentos, de carácter vinculante, **obligan a los Estados a que eliminen barreras discriminatorias y a erradiquen todas las formas de violencia** de que son objeto las mujeres a fin de garantizar la realización de sus derechos humanos.

La Asamblea General de Naciones Unidas, en 1993, proclama la **Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**, definiéndola como “todo acto de violencia sexual que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, e incluida la violencia doméstica, los delitos cometidos por cuestiones de honor, los crímenes pasionales, las prácticas tradicionales nocivas para la mujer, incluida la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado [...]. Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos y libertades fundamentales de la mujer y menoscaba o anula su disfrute de estos derechos y libertades” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 1993).

Asimismo, la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en Beijing en 1995, tuvo por objetivo elaborar un Programa Mundial de Igualdad orientado a la protección de los derechos humanos de las mujeres con independencia de sus características individuales de raza, etnia, edad, condición social, estado civil, religión y cultura. En ella, se reconoce que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz entre los pueblos que impide que las mujeres disfruten de sus

4 Rodríguez, M. (2001): “Violencia contra las mujeres y políticas públicas”, Argentina.

5 Ver anexo de países que han ratificado la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

6 Ver anexo de países que han ratificado la Convención Belén do Pará.

derechos humanos y libertades fundamentales, recomendando a los Estados que asuman medidas con un enfoque interdisciplinario e integral en el afrontamiento de la violencia contra las mujeres, haciendo especial hincapié en la prevención de esta y en el enjuiciamiento a los responsables⁷.

En América Latina y el Caribe, y en el marco de un número significativo de convenciones, estatutos y tratados regionales e internacionales adheridos y ratificados por los Estados de la región, se celebraron dos conferencias regionales:

- La 10.^a Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, 6 al 9 de agosto de 2007)
- La 11.^a Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasilia, 13 al 16 de julio de 2010)

De ambas conferencias emanan los Consensos de Quito y Brasilia, respectivamente, en los que se reconoce la necesidad de adoptar medidas concretas para enfrentar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Finalmente, en marzo de 2013, se efectuó la 57.^a Comisión sobre la Condición Jurídica de las Mujeres que en su Resolución establece —entre otras recomendaciones— un llamado para que los Estados, en todos los niveles, utilicen todas las medidas para promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y actúen con la debida diligencia para prevenir, investigar, juzgar y sancionar a los agresores y brinden protección y atención a las mujeres víctimas/sobrevivientes. Reafirma, además que la violencia, cualquiera sea su forma, sujetos de la violencia, lugar de la violencia, constituye una forma de discriminación contra las mujeres y una violación a los derechos humanos que provoca un daño no solo a la víctima/sobreviviente, sino al desarrollo económico y social de los pueblos (ONU Mujeres, PNUD, FODM, 2013).

Tabla 1
Expresiones de violencia contra las mujeres tipificadas penalmente en la legislación nacional

| Expresiones de la violencia contra las mujeres (con independencia del ámbito, público o privado, en el que son ejercidas) | N.º de países con tipificación penal en la legislación (n = 32) | % |
|---|---|-----|
| Sexual ⁸ | 32 | 100 |
| Física | 32 | 100 |
| Psicológica o emocional | 30 ⁹ | 93 |
| Patrimonial, financiera o económica | 25 ¹⁰ | 78 |
| Feminicidio | 9 ¹¹ | 25 |

Fuente: ONU Mujeres, PNUD, Fondo para el logro de los Objetivos del Milenio, 2013.

7 Ver más en Plataforma de Acción de Beijing, objetivo D, 1 letra c y d.

8 Ver más en Plataforma de Acción de Beijing, objetivo D, 1 letra c y d. as ut supra. La violación sexual dentro del matrimonio o unión de hecho está tipificada en la legislación penal de 22 de los 32 países (69%) (a excepción de Antigua y Barbuda, Barbados, Bolivia, Ecuador, Granada, Haití, Honduras, Paraguay, Saint Kitts and Nevis y San Vicente y las Granadinas), y solo en 3 de los 22 países (14%) (Argentina, Costa Rica y Venezuela) tal expresión estaría (Argentina) o está integrada (Venezuela y Costa Rica) en las políticas y/o planes nacionales.

9 A excepción de Haití y Jamaica.

10 Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras (artículo 118° del Código Penal), México, Nicaragua y Perú han sancionado leyes contra el feminicidio o violencia feminicida. 11 sancionado leyes contra el feminicidio o violencia feminicida.

Tabla 2
Ámbitos del ejercicio de la violencia contra las mujeres protegidos legislativamente por el Estado

| Ámbito de ejercicio de la violencia contra las mujeres | N.º de países según legislación (n = 31) ¹² | % |
|--|--|-----|
| Privado | 20 ¹³ | 100 |
| Público | 0 | 0 |
| Público y privado | 11 ¹⁴ | 36 |
| Derecho a una vida libre de violencia o cultura de paz | 8 ¹⁵ | 26 |

Fuente: ONU Mujeres, PNUD, Fondo para el logro de los Objetivos del Milenio, 2013.

2.2. El acoso sexual en el derecho internacional y nacional

El acoso sexual es reconocido como un grave problema social y un desafío a la hora de alcanzar la igualdad de oportunidades en el empleo y el trabajo. En el ámbito internacional, el primer precedente que reconoce legalmente esta situación como un grave problema en el ámbito laboral es el **Convenio n.º 111** de la OIT, sobre discriminación en materia de empleo, que recoge en su artículo 1º el concepto de discriminación incluyendo aquella sexual, aunque la primera norma que incide de manera directa en el tema no surge hasta 1985; se trata de una resolución igualmente adoptada por la OIT que hace referencia directamente a la necesidad de promover medidas destinadas a la lucha contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad.

Además, el acoso sexual viola preceptos contenidos en otros acuerdos:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994).
- La Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).
- La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).
- El Convenio n.º 169 de la OIT.

¹² Sin datos disponibles para el caso de Haití.

¹³ Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (una ley integral está en estudio en la Asamblea Plurinacional de Bolivia, la cual garantizaría a las mujeres el derecho a una vida digna y libre de violencia. Hoy por hoy, la única esfera protegida legislativamente es la familiar), Chile, Costa Rica, Dominica, Granada, Guyana, Honduras, Jamaica, Panamá, Paraguay, Perú, Saint Kitts and Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay. Sin datos para Haití.

¹⁴ Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, República Dominicana, y Venezuela.

¹⁵ Argentina, Brasil, Colombia, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Venezuela.

El acoso sexual en América Latina está recogido en la legislación de los Estados en normas laborales, administrativas, civiles o penales. Según las distintas interpretaciones doctrinales, algunas organizaciones internacionales, como la OIT, han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo; la ONU lo reconoce como una forma de discriminación pero le añade el concepto de violencia contra las mujeres (Resolución 48/104 de la Asamblea General), mientras que en el ámbito exclusivamente interamericano, la Organización de los Estados Americanos (OEA) lo entiende como una forma de violencia contra las mujeres, en lugar de una acción simplemente discriminatoria, como se describe en el texto de la Convención de Belém do Pará. En esta convención se estipula el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, definiendo en su artículo 2.º el acoso sexual en el trabajo como una de las formas de violencia contra las mujeres, y requiriendo a los Estados que impongan medidas legales para proteger a las mujeres del acoso, entre otras formas de violencia.

El acoso sexual constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo, y una violación de los derechos humanos, y muchos Estados lo abordan en el contexto de este convenio. Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, el acoso sexual menoscaba la igualdad en el trabajo, al atentar contra la integridad, la dignidad y el bienestar de la población trabajadora. Daña a la empresa porque debilita las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas, y perjudica la productividad (OIT, 2003).

En su observación general de 2003, la CEACR indica que las definiciones de legislaciones nacionales y políticas para abordar la cuestión, así como las decisiones judiciales y convenios colectivos en esta materia que ha examinado revelan similares enfoques, definiciones y procedimientos. Las definiciones contienen los siguientes elementos clave:

- **Quid pro quo:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta a la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta al trabajo de esa persona.
- **Entorno de trabajo hostil:** un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.

En su último estudio general sobre los convenios fundamentales de 2012, la CEACR menciona que se han logrado avances en varios países a través de la adopción de medidas legislativas relativas al acoso sexual en el empleo y la ocupación (OIT, 2012: 353).

Tabla 3
Nivel de protección en acoso sexual en países de la Organización de los Estados Americanos

| PAÍSES | ALTO | MODERADO | BAJO |
|-------------|---|--|--|
| | Países que sancionan penalmente el acoso sexual | Países con regulación laboral, civil o administrativa contra el acoso sexual | Países sin regulación en materia de acoso sexual |
| | Brasil | Argentina | Antigua y Barbuda |
| | Colombia | Belice | Barbados |
| | Ecuador | Canadá | Bolivia |
| | El Salvador | Chile | Dominica |
| | Guatemala | Costa Rica | Haití |
| | Honduras | Estados Unidos | Jamaica |
| | México | Guyana | Suriname |
| | Nicaragua | Perú | Trinidad y Tobago |
| | Panamá | Uruguay | |
| | Paraguay | | |
| | República Dominicana | | |
| Santa Lucía | | | |
| Venezuela | | | |

Fuente: Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de los Estados Americanos, 2012.

2.3. El acoso laboral en el derecho internacional y nacional

Al igual que el acoso sexual, el acoso laboral tiene como convenio fundamental el n.º 111. A este se suman tres convenios específicos que aplican a los Estados miembros de la OIT, que los obliga a actuar para enfrentar el acoso laboral:

- El Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los(as) trabajadores(as).
- El Convenio n.º 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.
- El Convenio n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Ninguno de ellos lo indica específicamente, pero aplican todos a la problemática.

El **Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud** de las trabajadoras y los trabajadores de la OIT indica en su artículo 4 sobre Principios de una Política Nacional, que “todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”, además indica que “esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea

razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo” (Convenio n.º 155, art. 4, OIT).

Este convenio implica un concepto amplio de salud, el que no solo implica ausencia de afecciones o enfermedad en relación con el trabajo, sino que también incluye los elementos físicos y mentales que afectan a la salud de población trabajadora que están relacionados con temas de seguridad e higiene.

El **Convenio n.º 161, sobre Servicios de Salud en el trabajo**, del año 1985, conmina a los Estados miembros a “establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas”. Asimismo, entiende por servicios de salud a los “investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

(i) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.

(ii) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental” (Convenio n.º 161, OIT).

El **Convenio n.º 187, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo**, del año 2006, refuerza el cuerpo y disposición de los dos convenios anteriores, “haciendo hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud ” ¹⁶ (Preámbulo).

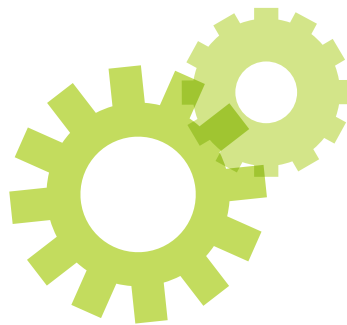
En su artículo 2, declara los siguientes objetivos: “1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”.

16 “Se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención” (OIT, Convenio 187, Definiciones, 2006).



En el capítulo de anexos se señalan los países que han ratificado los convenios de OIT presentados.

Conmina, además, a los Estados a que elaboren una política nacional específica al respecto, además de promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de la trabajadoras y los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. El Convenio invita a evaluar los riesgos o peligros del trabajo, así como también a combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo, y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación (OIT, Convenio n. ° 187, Política Nacional, 2006).



CAPITULO III:

¿Cómo se expresa la violencia basada en género en los espacios laborales?

3.1. Expresiones de la violencia basada en género

La violencia contra las mujeres es un fenómeno altamente complejo y multidimensional, cuya comprensión debe incorporar una visión del mismo como un problema socialmente producido y resultado de un orden cultural y de valores avalado, legitimado y perpetuado en el tiempo, que se expresa a su vez en los sistemas social-institucional y familiar-personal, y que genera devastadores efectos, consecuencias y costos directos e indirectos en las víctimas de la violencia y en la sociedad en su conjunto.

El impacto de la violencia es único para cada mujer, sin embargo, su respuesta y forma de resistencia parecen depender de un número de factores que incluyen, entre otros: la frecuencia, severidad y rango de los abusos experimentados, el contexto en que ocurren los abusos; si la víctima se siente en condiciones de decirlo de manera directa; si las otras personas la creen, y de la calidad del cuidado, apoyo y protección que recibe de inmediato de los miembros de su familia, de los servicios y redes existentes, de sus lugares de trabajo y de los miembros de la comunidad donde vive.

Existen distintos tipos de violencia contra las mujeres. En lo que respecta a esta guía, la categorización será por los sujetos involucrados en la relación de abuso, el lugar y el carácter de la violencia.

La violencia contra las mujeres en la relación de pareja es la resultante del ejercicio abusivo del poder y control masculino. El “abuso” alude a un estilo, a un patrón, a una modalidad de trato que una persona ejerce sobre otra y que produce daños que van de un malestar psíquico hasta lesiones físicas concretas, enfermedades e inclusive la muerte. La violencia se impone como un comportamiento vincular coercitivo, irracional, opuesto a un vínculo reflexivo que prioriza la palabra y los afectos que impiden la violencia (Velasquez, 2003). Es una estrategia de poder que imposibilita pensar y que coacciona a un nuevo orden de sometimiento de las mujeres a través de la

intimidación y la imposición, transgrediendo su autonomía y libertad. Es decir, la violencia real o en su dimensión simbólica opera como medio para lograr la disciplina de las mujeres.

La violencia contra las mujeres no es un fenómeno que aparece y desaparece y que se acote a una dinámica cíclica. Constituye una modalidad relacional permanente y estable, un modo de estar en la relación de pareja de mujeres y hombres. Muchas veces las mujeres, dado que están permeadas por los mismos sistemas de creencias que sostienen prácticas abusivas, se encuentran impedidas de tomar conciencia y distancia sobre su realidad.

Se distinguen cuatro formas de expresión de la violencia contra las mujeres en la relación de pareja, formas expresivas que no se producen de manera aislada o separada, sino que forman parte de la dinámica relacional descrita:

- **Violencia física:** acto ejercido por una persona que está en una relación de poder con respecto de otra, inflige o intenta infligir daño no accidental, por medio del uso de la fuerza física o algún tipo de objeto o arma, que pueda provocar o no lesiones externas, internas o ambas.
- **Violencia psicológica-emocional:** toda acción u omisión que inflige o intenta infligir daño a la autoestima, la identidad o el desarrollo de la persona. Incluye los insultos constantes, la negligencia, la humillación, no reconocer aciertos, el chantaje, la degradación, el aislamiento de amigos y familiares, ridiculizar, rechazar, manipular, amenazar, explotar, comparar negativamente, y otros.
- **Violencia sexual:** todo acto en el que una persona en relación de poder y por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica obliga a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad, o que participe en interacciones sexuales que propician su victimización y de la que el ofensor intenta obtener gratificación.
- **Violencia económica:** son todas las medidas tomadas por el agresor u omisiones que afectan a la sobrevivencia de la mujer y sus hijas/os o, el despojo o destrucción de sus bienes personales o de la sociedad conyugal. Esto implica la pérdida de la casa habitación, los enseres y equipamiento doméstico, la tierra, otros bienes muebles o inmuebles, así como los efectos personales de la afectada o de sus hijas/os. Incluye también, negarse al abono de la mantención y educación de hijas/os, o gastos básicos para la sobrevivencia del núcleo familiar.

Fuente: Organización Panamericana de la Salud, 1998.

Existen otros tipos de violencia contra las mujeres, atendiendo a otras formas, sujetos de la violencia y lugar de la violencia:

- **Violencia simbólica-mediática:** la que a través de patrones socioculturales, estereotipados, mensajes, imágenes y valores transmita y reproduzca inequidad entre hombres y mujeres, naturalizando la subordinación de las mujeres en la sociedad. Publicación o difusión de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, discrimine o atente contra la dignidad en mensajes o imágenes pornográficas.
- **Violencia de Estado:** cometida por la acción directa de agentes o funcionarios/as de cualquier institución pública, que tenga como fin redactar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan sus derechos. Incluye también la omisión del Estado sobre prácticas culturales y sociales discriminatorias, la falta de provisión de servicios para las víctimas, la existencia de legislación que discrimina a las mujeres y, en general, la falta de regulación para proteger a las mujeres en el mundo privado como en la esfera pública.
- **Violencia institucional:** se refiere a la cometida por diversas instituciones de la sociedad, a niveles de los servicios públicos, de las empresas y de las organizaciones laborales, de los organismos civiles, de los partidos políticos, las organizaciones eclesiales, entre otras.

Fuente: Organización Panamericana de la Salud, 1998.

3.2. El acoso sexual en las empresas

El acoso sexual es un tipo de hostigamiento en el lugar de trabajo, una forma de discriminación contra las mujeres y una manifestación de violencia, respaldadas por las pautas culturales y sociales existentes. Es decir, junto con la tradicional acepción que considera el acoso sexual como una muestra de discriminación contra las mujeres, debe asumirse también como una forma de violencia de género, en este caso, en el ámbito laboral.

El acoso sexual en el trabajo combina la violencia estructural, la violencia de género y el poder de dominación con la violencia sexual que, en conjunto, arman un poderoso aparato que golpea de manera directa, sobre todo, a las mujeres.

Esta problemática es, sobre todo, una manifestación de relaciones de poder y de desigualdad de género. Las mujeres están mucho más expuestas al sufrimiento de acoso sexual precisamente porque se las percibe como “carentes de poder” o como “competidoras por el poder”.

Para la OIT, el acoso sexual es:

“Una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”.

Las manifestaciones de acoso sexual en sus diversas formas están asociadas a rasgos culturales y estereotipos sexistas que aún prevalecen, a pesar de la masiva entrada de mujeres a la fuerza de trabajo. En algunos espacios laborales hay quienes todavía consideran a las mujeres como objeto sexual —en un estatus que enfatiza sus roles sexuales por encima de sus roles laborales—, y no son respetadas o percibidas como trabajadoras en igualdad de condiciones¹⁷.

El acoso sexual constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo, y una violación de los derechos humanos. La clave para definir lo que constituye acoso sexual es que: “Se trata de una conducta de carácter sexual que sea indeseada, no bienvenida y no solicitada. El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador/a” (Confederación Sindical Internacional, 2008).

Tabla 4
Formas de acoso sexual

| | |
|--|---|
| Comportamiento físico de naturaleza sexual | Equivala a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, pellizcos o roces en el cuerpo de otro/a trabajador/a, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales |
| Conducta verbal de naturaleza sexual | Puede incluir insinuaciones molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, incluso cuando la víctima manifieste su molestia; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos |
| Comportamiento no verbal de naturaleza sexual | Está la exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, Twitter, mensajes de texto sexualmente explícitos, miradas y otros gestos que hacen pensar en el sexo |
| Comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo | Abuso degradante o despectivo, o los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios ofensivos sobre su aspecto o su vestimenta |
| Acoso ambiental | La persona acosadora crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante |
| Chantaj sexual | Cuando el acoso sexual está asociado a una amenaza de pérdida de derechos laborales. La persona acosada está obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algo que le corresponde por su trabajo. Es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad |
| Fuente: Con base en la Organización Internacional del Trabajo (2006): Manual de autoaprendizaje. Acoso Sexual. Legislación y procedimientos de aplicación. Santiago de Chile. | |

El acoso sexual puede tener distinta direccionalidad:

- Acoso horizontal: es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo.
- Acoso jerárquico: es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima (OIT, 2006).

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (2006): Manual de Autoaprendizaje. Acoso Sexual. Legislación y procedimientos de aplicación. Santiago de Chile.

3.3. El acoso laboral en las empresas

El acoso laboral, como producto de relaciones desiguales de poder y donde existe abuso de poder, es una problemática analizada y contada en la historia y en la literatura; sin embargo, solo a fines del siglo pasado fue considerada un objeto de investigación.

En la década de los ochenta, se define el concepto de mobbing para denominar una forma de violencia en el trabajo. Mob significa “acosar”, “asaltar”, “atropellar”, “atacar en grupo a alguien”. El acoso laboral se definió como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo con fines destructivos (Leymann, 1996).

Son múltiples los conceptos que emergen para dar cuenta de este fenómeno, y no necesariamente son complementarios. Estos son algunos enfoques más influyentes¹⁸:

- La noción de “violencia laboral” o “violencia en el lugar de trabajo”, utilizada por autores como Dejourn (2006), que pone el énfasis en las condiciones estructurales de la organización del trabajo, las que originan o permiten el surgimiento de la violencia laboral.
- La noción de mobbing o “psicoterror”, utilizada por Leymann (1996) —recogida por la legislación de países como Suecia y España—, da cuenta de una violencia silenciosa y refinada, que generalmente se aplica como alternativa al despido, incentivando la huida o renuncia de la o el afectado/a.
- La noción de “acoso moral”, utilizada por Hirigoyen (1998), que pone el énfasis en la relación víctima-victimario, el tipo de acciones implementadas por este último y sus efectos sobre el primero.

Comprendiendo las consecuencias negativas que tiene esta problemática para la calidad de vida y dignidad de las trabajadoras y los trabajadores, organismos multilaterales la incorporan dentro de sus líneas de acción, investigación, generando definiciones como las siguientes:

- El uso intencional del poder, como amenaza o real, de uno o más miembros de un grupo contra otra persona o grupo, en circunstancias laborales, que puede conllevar un alto grado de probabilidad de resultar en injuria, muerte, daño psicológico, mal desarrollo de la tarea o privaciones. Organización Mundial de la Salud, 1995.
- En 2001, la Comisión Europea adopta la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo (con representantes de Gobiernos, empresarios y sindicatos) y define el mobbing como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos,

¹⁸ Tres enfoques que a juicio del Servicio Civil del Gobierno de Chile son los más influyentes, en Orientaciones para la prevención del acoso laboral, junio 2010. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España destaca que las definiciones de Leymann e Hirigoyen han sido asumidas no solo por la doctrina científica, sino también por las instituciones sociales y políticas como las más relevantes en materia de salud laboral, en Acoso psicológico en el trabajo, Notas técnicas de prevención 854, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, sin fecha.

a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”. Este es el paso previo para un proyecto de directiva comunitaria sobre mobbing.

- La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 sugiere: “Promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos condenados explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de un modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos”.

Para la OIT, el acoso sexual es:

“La expresión ‘acoso’ abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

- La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo define el acoso moral en el lugar de trabajo como “un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”. Dentro de esta definición, por “comportamiento irracional” se entiende el que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; “comportamiento” incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar ¹⁹.


- Laurent Vogel, de la Oficina Técnica Sindical Europea (OTS), estima que la noción de acoso indica “un fenómeno que se inscribe en el tiempo”, ya que acosar implica “volver a la carga”, mientras que el calificativo “psicológico” permite, “por una parte, intentar establecer una distinción —a veces difícil— con el acoso sexual y, por otra parte, indicar que los perjuicios no afectan principalmente a la salud física de las personas”, aun cuando puede haber también violencia física²⁰.

El concepto más aceptado por quienes investigan o buscan enfrentar esta problemática es el acuñado por Marie-France Hirigoyen:

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral” (Hirigoyen, 1998:48).

¹⁹ Texto extraído de Acoso psicológico en el trabajo, Notas técnicas de prevención 854, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, sin fecha.

²⁰ Anne Renaut destaca que las definiciones de Leymann e Hirigoyen han sido asumidas no solo por la doctrina científica, sino también por las instituciones sociales y políticas como las más relevantes en materia de salud laboral, en “Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo” en Revista Violencia en el Trabajo, Educación Obrera, 2003/4, n.º 133



Algunas conductas abusivas características de acoso laboral que permiten reconocer tanto a víctimas como agresores/as, de esta problemática son:

- **Gritar, avasallar o insultar la víctima.**
- **Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.**
- **Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.**
- **Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.**
- **Quitar áreas de responsabilidad clave.**
- **Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.**
- **Ignorar o excluir (como si fuera invisible).**
- **Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.**
- **Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.**
- **Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.**
- **Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.**
- **Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.**
- **Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.**
- **Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.**

Fuente: Piñuel, 2003.

La tipología del acoso laboral obedece al carácter e intensidad en que se comporta y a la direccionalidad en la que opera. En este sentido, el acoso laboral puede ser psicológico y/o físico, y puede tener diferentes direcciones:

- **Vertical descendente:** desde la jefatura hacia un subordinado/a. Esta es la dirección más común del acoso, y si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse solo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.

- **Vertical ascendente:** desde los/as subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de poder para acosar, suelen ser grupos de subordinados/as confabulados/as para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a que se inviertan las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.
- **Horizontal:** el menos frecuente de los acosos, no porque los perfiles de víctima y victimario no operen en este plano de relación, sino porque al no haber asimetría de poder, el hostigamiento puede ser reconocido y detenido a tiempo, y además, sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente. Es aquel que se da entre compañeros/as de trabajo.

El acoso laboral se manifiesta en distintos grados, que están determinados por la intensidad, la duración y la frecuencia con que aparecen las conductas.

Hay acoso de primer grado, cuando la víctima es capaz de enfrentar la situación de hostigamiento y mantenerse en el puesto de trabajo, y las relaciones personales de la víctima aún no se han visto afectadas.



En el capítulo de anexos se señalan los países que han ratificado los convenios de la OIT presentados.

En segundo grado, cuando la víctima no puede eludir el hostigamiento. Mantenerse en el puesto de trabajo es difícil para ella y comienzan a padecer síntomas postraumáticos: estado depresivo, insomnio, abuso de sustancias, etc. La familia y amigos no le dan importancia a lo que está sucediendo.

Tercer grado, cuando incorporarse al trabajo resulta imposible, y los daños psicológicos son graves y requieren apoyo psicológico. Entre los síntomas más frecuentes está la depresión severa, los ataques de pánico, las conductas agresivas, el intento de suicidio, etc. Recién en esta etapa, la familia y amigos son conscientes de la problemática que vive la víctima.

CAPITULO IV:

Acciones en las empresas frente a la violencia basada en género

La Comunidad de Sellos de Igualdad de Género está conformada desde el año 2009 con el objetivo de fortalecer los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género que se implementan en distintos países de la región. Estos modelos representan una oportunidad para profundizar la igualdad de género en la economía, mediante la transformación de la gestión de los recursos humanos de empresas públicas y privadas (América Latina Genera, 2013).

Estos programas son un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras. Su objetivo central es reducir las brechas de género en las empresas mediante la implementación de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género.

Una de las dimensiones y requerimientos específicos que las organizaciones laborales trabajan en estos programas es la prevención, detección, atención/derivación y sanción de la violencia basada en género, así como y alguna de sus manifestaciones: la violencia de pareja, el acoso sexual y laboral.

De acuerdo con las experiencias, entrevistas realizadas y los materiales de fuentes secundarias, se observa que casi todas las empresas que han decidido trabajar este tema central se han dado cuenta de cómo impacta de manera decisiva en el clima organizacional y en los derechos de la población trabajadora.

A continuación, esta guía pone en común recomendaciones y medidas prácticas para la implementación de políticas de prevención, detección, atención (derivación) y sanción que las organizaciones y experiencias inspiradoras de empresas pueden adoptar para enfrentar estas problemáticas y ser parte de quienes luchan de manera cotidiana para erradicar la violencia contra

las mujeres y el abuso de poder. Se recomienda que estas acciones no se diseñen e implementen de manera aislada y se realicen en el marco de sistemas de gestión en igualdad de género en el marco de sistemas de gestión en igualdad de género de la empresa u organización..

Asimismo, en el presente capítulo, se presentan algunos ejemplos de acciones, medidas y/o políticas que pueden desarrollar las empresas y organizaciones para prevenir, detectar, atender (derivar) y sancionar la violencia basada en género, el acoso laboral y el acoso sexual.

Si la empresa decide poner en marcha alguna de estas acciones, se recomienda que teste su implementación con las trabajadoras y los trabajadores. Con ello, propiciará una mayor participación en las acciones y efectos no deseados para quienes serán los principales beneficiados con estas medidas.

Por otro lado, no todas las acciones tendrán un impacto profundo en la transformación de las relaciones desiguales de poder que sustentan las problemáticas tratadas. Sin embargo, todas contribuyen al cambio necesario para construir una sociedad libre de violencia, más igualitaria y justa.

4.1. Primer paso: tomar conciencia del problema y diagnosticarlo en la empresa

La discriminación, pero en particular la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y laboral son problemáticas de carácter global. No hay sociedad que esté exenta del abuso de poder de los hombres hacia las mujeres y entre quienes trabajan en una empresa (con independencia de la posición que se ocupe en la organización).

Los impactos socioeconómicos de estas problemáticas son múltiples, algunos con más costos que otros, e incluso irreparables cuando se trata de la vida e integridad de las personas.

Las empresas son un actor importante en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, el acoso sexual y acoso laboral. Tomar conciencia del rol que juegan con sus trabajadores y trabajadoras es fundamental y debe cruzar a toda la organización: desde su gerencia general, al trabajador o la trabajadora con menos poder dentro de la empresa, y considera al sindicato u otro organismo que vele por la seguridad y bienestar de la población trabajadora en el interior de la empresa.

La toma de conciencia es el primer paso y debe ir acompañado de un conjunto de información sistematizada que permita a la empresa poner en común con quienes toman las decisiones, diseñan y dan seguimiento a la política de recursos humanos y a las trabajadoras y los trabajadores, en general, la importancia de trabajar sobre estas dificultades y asumirlas como parte del cuerpo del negocio de la empresa.

Se recomienda, con el objetivo de conocer el grado de aproximación de la población trabajadora a la complicación y su percepción del tema y del tratamiento en la empresa, que durante los procesos de diagnóstico organizacionales en el marco de los Sellos o encuesta de clima laboral u otro espacio de consulta, se realicen preguntas específicas sobre esta temática y las acciones que se realizarán. Una vez desarrollada la acción, medida y/o política en torno a estas problemáticas, volver a aplicar la encuesta y analizar los cambios en el conocimiento y percepción y ponerlos a disposición de todas las trabajadoras y los trabajadores.

4.2. Segundo paso: comunicar a toda la organización las acciones que se implementarán en torno a la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral

Al considerarse esta problemáticas como parte del cuerpo del negocio, la organización debe comprometerse a la comunicación interna y externa del trabajo que comenzará a poner en marcha. Poner en común el compromiso de la empresa y las acciones que se han de realizar es parte de la estrategia de sensibilización que cualquier intervención en materia de discriminación debe llevarse a cabo.

En este contexto, la empresa deberá usar todos los instrumentos de comunicación de los que dispone, propiciando en cada mensaje el compromiso de la organización por una sociedad libre de discriminación, abuso en las relaciones laborales y violencia en contra de las mujeres.

Además, se espera que realice un conjunto de acciones y comunicaciones específicas para el tratamiento y difusión de las tres problemáticas:

- **Charlas y talleres de sensibilización:** aproximación conceptual y práctica a las dificultades desde experiencias cotidianas, ajustadas a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Proporcionar datos estadísticos que permitan a las y los participantes tener un marco comprensivo del fenómeno de la discriminación y las tres problemáticas derivadas de esta.

Lo ideal es que existan actividades generales y algunas específicas, especialmente para quienes tienen la función de comunicar en el interior de la empresa, como aquellos que deben garantizar y promover la seguridad e integridad física y psicológica de la población trabajadora.

Se recomienda replicar estas acciones con los sindicatos que existan en la organización.

- **Campañas internas** que permitan instalar la temática como tema de interés público y de la empresa. Este tipo de acciones permite, además, que las trabajadoras y los trabajadores reconozcan el compromiso de la empresa frente a la violencia contra las mujeres, el acoso laboral y sexual.

Las campañas deben contar con distintos recursos, y ser parte de la planificación y plan comunicacional de la empresa. Es deseable el uso de herramientas tradicionales de información interna, como la intranet de las empresas. Sin embargo, resulta fundamental considerar otros instrumentos específicos para cada dificultad.

Lo más importante es que los conceptos, y la forma de enfrentar las problemáticas (en el campo de la prevención, detección, reparación y sanción) sean conocidos y usados (si es necesario) por todos y todas las que trabajan en la empresa.

Este tipo de acciones debe estar a cargo de la persona y/o equipo que lidera las comunicaciones de la organización. De no existir, se recomienda la conformación de un equipo que cuente con plenas atribuciones en la toma de decisiones y uso de recursos para ello.

- **Comunicación externa:** en el marco de la responsabilidad social empresarial, y sumándose a muchas empresas que invierten en igualdad de género, la organización debe poner en común con otras empresas, a través de comunicados, la web institucional, la web del gremio al que pertenece, seminarios nacionales e internacionales, las acciones, medidas y/o políticas que está desarrollando respecto de las problemáticas tratadas. La compañía debe recordar que, a través de estas acciones, es parte de un movimiento contracultural que busca erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres. Por ello, es muy necesario generar nuevos repertorios que puedan ser de contrapeso a la cultura hegemónica que legitima el abuso de poder.

Ejemplos para tomar conciencia: informar y sensibilizar

Son acciones y/o medidas que buscan conectar a la población trabajadora con las dificultades que se deben intervenir. Promueven la transformación de las relaciones laborales y afectivas de las trabajadoras y los trabajadores en sus relaciones de pareja.

Aquí podemos encontrar acciones como: campañas, talleres, charlas, cursos (capacitación y formación), comunicaciones externas de la empresa.

- **Campaña interna:** en la intranet de la empresa y con folletos que informen sobre las causas y consecuencias que tiene para la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores, y para el negocio de la empresa, la existencia de violencia basada en género y/o acoso laboral y/o acoso sexual.
- **Conmemoración del Día Internacional de la Mujer y del Día por la No violencia contra la Mujer:** instancia especial para reforzar una cultura del respeto y reconocimiento a las mujeres a través de mensajes vía correo electrónico, web institucional, intranet, folletos y actos masivos en la empresa.
- **Talleres, charlas y cursos** de acercamiento al marco conceptual, estadísticas, causas y consecuencias de la violencia basada en género, acoso sexual y acoso laboral.

- **Formación de liderazgos para la igualdad:** capacitaciones donde se transfieran herramientas conceptuales e instrumentos que permitan a la población trabajadora identificar la existencia de violencia basada en género, acoso laboral y/o sexual, además de saber cómo atender los casos y derivarlos a quien corresponda en caso de ser necesario.

4.3. Tercer paso: elaborar una política antiviolencia y un plan de acción e implementarlos

El diagnóstico elaborado por la empresa evidenciará las principales brechas que se registran en distintas áreas y procesos de la empresa. Quienes toman las decisiones en la organización, deberán definir qué acciones se pondrán en marcha para cerrar brechas, en qué tiempos, con qué recursos, así como las y los responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

Para realizar una política que evidencie y resuelva efectivamente los problemas que han sido destacados durante la fase de diagnóstico, las empresas, en su mayoría, han desarrollado diferentes métodos para describir, implementar y monitorear las acciones:

- Algunas han desarrollado un **componente inserto en la política de igualdad de la empresa.**
- Otras han desarrollado una **política antiviolencia específica.**
- Y otras han desarrollado **protocolos de acción contra la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral.**

Con independencia del método que se defina en el interior de la empresa, lo que ha sido un denominador común en todas es haber desarrollado un plan de acción con metas específicas, acciones y medios verificables.

Este plan debe ser conocido por todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la empresa, y debe contemplar acciones que permitan prevenir, detectar, atender/derivar y sancionar la violencia basada en género y sus manifestaciones más comunes como lo son: la violencia de pareja, el acoso laboral y sexual en las empresas.

Algunas acciones que se recomienda planificar e implementar son:

- **Talleres de primer apoyo:** ejecutar un taller que permita transferir a un grupo de trabajadores/as —con mayor profundidad— conceptos y herramientas que permitan prevenir, detectar y atender (derivar) a las víctimas de violencia basada en género, acoso laboral y acoso sexual.

La idea es capacitar a un conjunto de trabajadores y trabajadoras en la materia y aspectos de protocolo interno de la empresa y judiciales en el caso de requerirse iniciar una causa judicial. Además, deben contar con la información precisa para poder derivar a organismos especializados en la atención de las problemáticas a las víctimas.

Estos talleres deben transferir herramientas blandas, de escucha activa, liderazgo para la igualdad y no discriminación, trabajo en equipo, etc.

Finalmente, este tipo de acciones debe permitir a las trabajadoras y los trabajadores constituirse en agentes multiplicadores de lo aprendido, donde sean ellos quienes ejecuten con posterioridad este taller en la organización.

- **Elaboración de política antiviolencia:** de la mano de la gerencia general y la política central de la empresa, la organización debe elaborar una política antiviolencia que incorpore como ejes temáticos (no necesariamente todos): violencia basada en género y/o acoso sexual y/o acoso laboral. La política debe quedar documentada y ser conocida por todas las trabajadoras y todos los trabajadores.

La política debe contar con una planificación operativa y con recursos materiales y humanos que permitan su ejecución. Esta política, además, debe ser liderada por un o una trabajador/a que, en la estructura de la organización, tome decisiones y tenga directa relación con la gerencia general.

- **Elaboración y difusión de protocolos de atención y sanción:** en general, las empresas radicadas en países que han ratificado convenciones que protegen y garantizan la salud e integridad física y psicológica de la población trabajadora cuentan con legislaciones que las obligan a tener reglamentos y protocolos de atención y sanción para casos de acoso laboral y/o sexual. Estos protocolos deben contar con una persona o una unidad responsable de llevar a cabo la investigación acuciosa y discreta que permita identificar posibles responsables y víctimas de las problemáticas tratadas. El protocolo debe incluir las modalidades de sanción para los victimarios y reparación para las víctimas. Además, debe ser conocido por todos los trabajadores y todas las trabajadoras, desde la inducción que se realiza al entrar a la compañía. Su conocimiento es también una forma de prevenir estas problemáticas.

Elaboración de una política

Supone el diseño e instalación de una política que puede estar situada en una unidad específica en la estructura de la empresa, o bien transversalizarse en toda la estructura de la misma. Por su carácter de política, presume mayor grado de institucionalidad en el interior de la organización. Por ende, mayor estabilidad, con independencia de quién lidere la conducción de la compañía.

Ejemplos

- **Política antiviolencia:** transversalizada en toda la organización, y cuenta con el compromiso de la gerencia general para su diseño e implementación. Supone un kit de medidas y acciones incorporadas en el plan estratégico, en el plan de capacitación y plan de comunicación y medios de la empresa. Cuenta con un responsable en la generación de contenidos, información y estrategias para la acción. Dispone de presupuesto para su implementación. Estas políticas incorporan medidas de prevención (primaria, secundaria y terciaria).

- **Política de seguridad e higiene:** generalmente tiene el carácter de reglamentos internos de la empresa, y responde a la normativa nacional en torno al acoso sexual y/o laboral. En ella se establecen los protocolos de tratamiento en la existencia de estas complicaciones, en concreto, en lo relativo a la investigación y sanción. Cuenta con un responsable para su difusión y ejecución. Por lo general, su divulgación se establece en las inducciones del nuevo personal.

Servicio de apoyo a víctimas:

Algunas compañías se implican con acciones de reparación para las víctimas de violencia doméstica, acoso sexual y laboral. Ya dijimos que todas estas dificultades afectan a la dignidad de las personas, a su autoestima e integridad física y psicológica. Estas organizaciones se hacen responsables frente a una sociedad que ha sido incapaz de prevenir este tipo de discriminaciones y por ello actúan reparando. Estas acciones pueden ser de carácter interno o externo.

Ejemplos

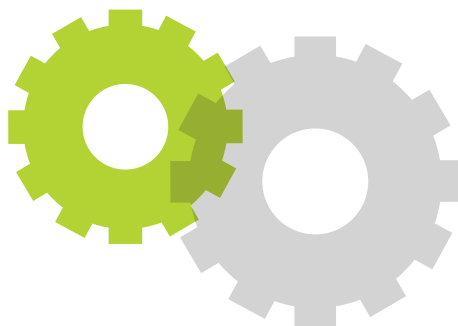
- **Oficinas especiales para el apoyo a víctimas:** muchas empresas tienen unidades especiales para acompañar a las trabajadoras y los trabajadores que enfrentan problemas de distintos tipos: drogadicción, alcoholismo, violencia (victimarios y víctimas), sobreendeudamiento, acoso laboral y acoso sexual, entre otros. Estas oficinas cuentan con personal especializado que busca contener a población trabajadora y derivar a especialistas que pueden apoyar la recuperación y/o salida de una situación compleja y/o de vulneración de sus derechos. Por ende, estas oficinas deben contar con la información precisa de dónde derivar a sus trabajadores, así como también con las herramientas comunicacionales que permitan una buena acogida a quien llega a solicitar ayuda.
- **Primer apoyo a víctimas de violencia basada en género:** el primer apoyo es la primera acogida, una atención específica en violencia que se brinda a mujeres que solicitan soporte al vivir esta problemática. Esta atención en muchas oportunidades es la primera relación que las mujeres establecen con miembros de la comunidad —sean de instituciones o no— en pos de solucionar la situación de violencia que viven en su hogar, razón por la que la forma y fondo de esta relación es de suma importancia. Hay compañías que capacitan a sus trabajadores o trabajadores de su cadena de valor en primer apoyo. Lo que comienza con una primera entrevista, se transforma en un espacio para informar, orientar, recoger antecedentes de la relación de violencia y evaluar la situación en la que se encuentra la mujer a fin de realizar derivaciones oportunas y adecuadas.

4.4. Cuarto paso: evaluar las acciones implementadas y seguimiento de casos

Las empresas deben contar con una línea de base como producto del diagnóstico ejecutado. Esta indicará las principales brechas observadas en estas y otras materias que corresponden a la mejora de las condiciones laborales y de trato de las trabajadoras y los trabajadores, pero en lo que respecta a esta guía, a la violencia basada en género.

El equipo que toma las decisiones sobre la implementación del plan deberá comparar el estado de la situación de la organización luego de la ejecución de las acciones en relación con la línea de base construida. Se recomienda, además, aplicar un cuestionario que permita observar la percepción de la población trabajadora de las acciones desarrolladas y de las consecuencias que estas tienen para su desarrollo y desempeño laboral, como también para su vida cotidiana.

Respecto del seguimiento de casos, es importante verificar que los protocolos elaborados para la atención/derivación y sanción en casos de acoso sexual y/o laboral (que necesariamente contempla una investigación exhaustiva) se cumplan según lo ha determinado la empresa. En el caso de violencia de pareja, se sugiere contemplar una base de datos que permita conocer el estado de la derivación de víctimas de violencia, identificando el proceso exacto en el que se encuentran y establecer cómo puede colaborar la empresa para conseguir respuestas más efectivas y eficientes de parte del Estado.



CAPÍTULO V: **Aprendiendo de la experiencia. Respuestas innovadoras a la violencia basada en género de empresas de la región**

A continuación se presentan experiencias innovadoras, como ejemplo de políticas y/o acciones que buscan prevenir, detectar, atender (derivar) y sancionar la violencia basada en género y sus manifestaciones.

Las experiencias inspiradoras de empresas que presentamos a continuación tienen como objetivo poner en común la práctica concreta diseñada y desarrollada por las organizaciones en torno a la discriminación, en concreto, la erradicación de la violencia basada en género, acoso sexual y acoso laboral.

Para ello, estas prácticas se presentarán clasificadas en acciones, que se han construido desde el marco del derecho internacional de los derechos humanos de las mujeres y legislación local de algunos países, aquellos que tienen por objetivo garantizar la vida e integridad física y psicológica de las mujeres.

Las acciones son:

- **Prevención²¹:** acciones, medidas y/o políticas focalizadas en las trabajadoras y los trabajadores, la organización y la comunidad para generar cambios conductuales y de relaciones sociales respecto a los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, acoso sexual y/o laboral. Toda acción preventiva deberá constar de al menos uno de los tres niveles preventivos: primario (anticipar y evitar la aparición de las violencias), secundario (detección temprana de casos y eventos) y terciario (disminución del número de víctimas de las violencias e implementación de acciones disuasivas).

21 Todas las categorías realizan acciones de prevención. Incluso la sanción, al tener un componente disuasivo para la emergencia de relaciones de violencia y acoso.

- **Detección²²**: acciones y o medidas que permiten a las personas, a la organización y a la comunidad reconocer actitudes y comportamientos de relaciones sociales cruzadas por el abuso de poder, la violencia basada en género, el acoso sexual y laboral.
- **Atención (derivación)**: acciones o medidas que permiten que personas capacitadas y con la función asignada en la organización puedan realizar el primer apoyo de aquellas trabajadoras y trabajadores —y también en personas de la comunidad— que buscan ayuda al verse enfrentados a problemas como la violencia basada en género, acoso sexual y/o laboral. Esta acción no solo implica escuchar con respeto el relato de las víctimas y afirmar el derecho que ellas tienen a vivir una vida libre de discriminación y violencia. Supone, además, conocer los pasos que se deben seguir, y la información precisa de dónde derivar a las víctimas (asistencia jurídica, salud, judicial, etc.).
- **Sanción**: acciones o medidas, reglamentadas y/o normadas, en el interior de la organización, de origen obligatorio por la legislación nacional o bien como práctica socialmente responsable con sus trabajadores/as y/o con la comunidad. Generalmente, se trata de protocolos que establecen requerimientos para la denuncia, la investigación y sanción en el interior de la empresa.
- **Reparación**: medidas de carácter económico, simbólico, civil o penal que entrega el Estado a víctimas de violencia basada en género. Las reparaciones también pueden ser a través de medidas legislativas o administrativas. Pueden financiarse con fuentes nacionales o internacionales. Se recomienda que las víctimas y las comunidades participen en la elaboración y aplicación de las medidas y/o políticas de reparación.

| Experiencia 1: prevención de la violencia basada en género en las empresa | |
|--|--|
| País: | Brasil |
| Empresa: | Petrobras-Distribuidora |
| Acción: | <p>Difusión, capacitación y activismo por el fin de la violencia contra las mujeres Desde el año 2006, Petrobras participa en la campaña “16 días de Activismo contra la Violencia hacia las Mujeres”. Ello, en el marco de una alianza estratégica con la Secretaría de Políticas para las Mujeres de Brasil (SPM). En el año 2009, lanzaron el proyecto de las unidades móviles (UMT) de formación absolutamente equipadas para realizar capacitaciones y formación a la población trabajadora de puestos y tiendas, en temáticas de responsabilidad social empresarial y violencia contra las mujeres. En estas UMT, además, se difunde material didáctico sobre la Ley María da Penha y el número 180 del Centro de Asistencia a la Mujer, a consumidores/as de Petrobras. Durante el año 2010, a través de esta alianza, se atendió a 850 municipios en 27 unidades federativas, 3.150 establecimientos, y hubo 41.000 participantes capacitados/as. En el año 2011, se amplió la flota de UMT, contando con 17 unidades. Fueron atendidos 900 municipios y 3.100 establecimientos, con 52.000 participantes capacitados.</p> |

22 Muy similar a lo que ocurre con las acciones de prevención, la detección es una actuación que también se encuentra en algunas acciones de atención (derivación). Como se verá más adelante, por ejemplo, en una atención se espera una evaluación de situación de riesgo de la víctima.

| | |
|--------------------|--|
| | <p>En 2013, con la colaboración con la Secretaría de Políticas para las Mujeres y la Superintendencia de la Mujer, Derechos Humanos y Equidad de la ciudad de las Palmeras, las/os psicólogas/os y las/os trabajadoras/es sociales se reunieron para dar conferencias y responder preguntas durante cuatro días en los UMT. Se recibieron personas en unidades móviles de formación, ejecutándose las tradicionales acciones de difusión y sensibilización. Además, se atendió a mujeres sobrevivientes de violencia.</p> <p>También, en 257 estaciones de varios estados de Brasil se distribuyeron pancartas, folletos y carteles para difundir la línea 180 de la Secretaría de Políticas para las Mujeres.</p> <p>Este evento contó con una amplia difusión en la prensa, en programas de radio y en sitios web</p> |
| Metodología | <p>La iniciativa cuenta con la alianza estratégica del Mecanismo de la Mujer de Brasil y la empresa Petrobras.</p> <p>Tiene como objetivo prevenir la violencia contra las mujeres y la discriminación racial a través de la difusión y sensibilización de la legislación vigente en materia de violencia contra las mujeres, además de difundir el servicio telefónico para víctimas.</p> <p>El principal instrumento es un bus que cuenta con todo el equipamiento para llevar una sala de clases a las estaciones de servicios de Petrobras y atender y capacitar a clientes de la estación.</p> <p>Se desarrollan distintas herramientas para la difusión y sensibilización que se implementan en el bus y estaciones de servicio de la compañía: folletos, pancartas, carteles, talleres, charlas, videos, etc.</p> |
| Testimonios: | <p>Sueli Carneiro de Almeida Silva, 39 años: “Es muy importante que tengamos acceso a esta información para que podamos ayudar a las personas que tienen más dificultades para obtener esta información. El centro de referencia de nuestra ciudad es de suma importancia y no tenía conocimiento de la misma. Soy maestro, y he proporcionado ayuda a los niños para contar historias de lo que ocurre con los padres y el maestro termina siendo un tipo de persona que confiesa a mucha gente”.</p> |
| Fuente: Petrobras. | |

| Experiencia 2: detección de la violencia basada en género en las empresas | |
|--|--|
| País: | México |
| Empresa: | PepsiCo |
| Acción: | <p>“Speak Up”. Ganando a través de la Apertura la Confianza de Nuestros Empleados En el marco del principio estratégico de sustentabilidad del talento, la empresa diseñó una herramienta que permite que cada trabajador/a de PepsiCo sea responsable de actuar de manera ética y siguiendo el código de conducta de la compañía. Si un/a trabajador/a observa o escucha algo que es ilegal o que afecta al código de conducta, entonces puede usar la línea “Speak Up”.</p> <p>Se trata de una línea anónima que las trabajadoras y los trabajadores pueden usar cuando las conductas, decisiones y acciones no están en equilibrio. Entonces, pueden plantear un “Dilema Basado en Valores”.</p> <p>Para ello es necesario que la población trabajadora sepa reconocer a qué se refiere la empresa con conductas y/o acciones que afectan al código de conducta y plantean el dilema mencionado.</p> <p>La organización diseñó un modelo STARS que las trabajadoras y los trabajadores deben ejecutar en tres pasos. Primero deben describir la situación, analizar el impacto potencial, determinar su responsabilidad y señalar.</p> <p>Segundo, si no se tiene respuesta a partir de lo anterior o el trabajador o la trabajadora no siente confianza para hablar, la organización los/as invita a hablar con su coach.</p> <p>Finalmente, el tercer paso consiste en reportar cualquier situación a la línea “Speak Up”. Esta línea es anónima, gratuita y opera las 24 h del día.</p> <p>En esta línea se puede reportar: cualquier forma de discriminación, acoso sexual, actos inseguros y que atentan contra la seguridad del trabajador, acoso laboral, entre otros conflictos</p> <p>El número de reportes presentados en 2011 fue de 4.069, lo que representa un crecimiento del 34% vs. 2010, derivado por la comunicación y difusión del programa, así como por el aumento de la base de empleados por los nuevos negocios adquiridos en meses recientes.</p> |

| | |
|------------------|--|
| Metodología: | <p>La compañía diseñó un modelo que busca que la población trabajadora, junto con detectar problemáticas asociadas a acoso sexual y/o laboral (y otras más) en el interior de su organización, ellos y ellas dispongan de canales que permitan poner en común los conflictos detectados y buscar soluciones al respecto.</p> <p>La organización dispone de charlas, talleres, inducciones que permiten a todos/as los trabajan en la compañía reconocer y detectar conductas y/o comportamientos discriminatorios, especialmente acoso sexual y/o laboral.</p> <p>La empresa pone en común con sus trabajadores/as los canales de los que dispone para denunciar las problemáticas que entran en conflicto con el código de ética de la organización, y en los que ellos/as se ven afectados</p> |
| Fuente: PepsiCo. | |

| Experiencia 3: atención de la violencia basada en género en las empresas | |
|--|--|
| País: | Chile |
| Empresa: | Laboratorios Bagó |
| Acción: | <p>Laboratorios Bagó “Manual prevención de violencia de pareja en el trabajo”. La Corporación de Desarrollo de la Mujer DOMOS²³ desarrolló una guía para las empresas que, conscientes de que las organizaciones no están exentas de los impactos que genera la violencia contra las mujeres, en la vida de las personas, tomaron la decisión corporativa de invertir en una política antiviolencia en la organización.</p> <p>Con estas intervenciones, las empresas pueden disminuir los costos de su negocio, y a largo plazo, contribuir al necesario cambio cultural de la sociedad que permita dejar en el pasado la violencia de género, que impide a tantas personas vivir y desarrollarse dignamente.</p> <p>Laboratorios Bagó decide, en el año 2007, incorporar, de manera transversal y estratégica, una política de antiviolencia en la organización. Ello implicó un trabajo de reestructuración importante, nombrando a un equipo/persona responsable de esta política y de su implementación.</p> <p>Además del diseño de la política, significó el compromiso con acciones y medidas concretas como la formación de un grupo importante de trabajadoras y trabajadores como “monitores de primer apoyo”. Los contenidos y habilidades transferidas para esta tarea fueron: marco comprensivo de la violencia contra las mujeres y sus múltiples expresiones; señales que se han de observar cuando una trabajadora está viviendo violencia de pareja; qué es el apoyo a las víctimas; pasos de la atención; evaluación de situación de riesgo de la víctima; planes de seguridad para víctimas; consejos a víctimas; consejos importantes en el trabajo con mujeres víctimas de violencia de pareja; trabajo con hombres que ejercen violencia; identificación de conductas de hombres que ejercen violencia; intervención de grupos con hombres que ejercen violencia”.</p> <p>Hoy por hoy, Laboratorios Bagó cuenta con más de 50 trabajadores/as formados/as en primer apoyo, con efectos multiplicadores importantes en sus respectivas comunidades de residencia, amigos, etc.</p> |
| Metodología: | <p>En lo que respecta específicamente a la formación de monitores/as en primer apoyo, se destaca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compra del curso específico, por parte de la empresa, en primer apoyo a víctimas en violencia de pareja • Un grupo no mayor de 30 trabajadores/as manifiestan el interés de hacer el curso y se inscriben. • El curso, además de contener aspectos técnicos y teóricos sobre violencia basada en género, entrega a las y los participantes herramientas de intervención con víctimas y comunitarias en violencia contra las mujeres. • La metodología de trabajo es teórico-experiencial y rescata la apuesta de educación de adultos. • Quienes se forman en primer apoyo están capacitados para identificar y detectar a mujeres víctimas de violencia en el trabajo y su comunidad, además del uso de técnicas que permiten a la víctima sentirse acogida, con lo que puede ser la primera vez que ella cuente su problema. Finalmente, disponen de toda la información pertinente para derivar a las víctimas, en caso de ser necesario y decidido por la mujer. Finalmente, se les transfieren herramientas que permiten efectuar el monitoreo de la mujer víctima. • Pasos: acógela, recoge su historial de abuso, devuélvele su relato, derivala, monitorea |
| Fuente: Presentación de Laboratorios Bagó Chile en 1er Foro de empresas por la igualdad de género y Centro de desarrollo de la Mujer, DOMOS, 2008. | |

23 La Corporación de Desarrollo de la Mujer DOMOS es una ONG chilena con vasta experiencia en investigación e intervención en violencia contra las mujeres. <http://www.domoschile.cl>

| Experiencia 4: sanción de la violencia basada en género en la empresas | |
|---|---|
| País: | Uruguay |
| Empresa: | Obras Sanitarias del Estado (OSE). |
| Acción: | <p>“Guía para el tratamiento de casos de acoso sexual”</p> <p>En el marco de la implementación del Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay, y el establecimiento de la Comisión de inequidades y acoso sexual en el interior de la organización, se elaboraron los procedimientos para los casos de inequidades de género, así como también para los casos de acoso sexual.</p> <p>La empresa aprobó los procedimientos, estableciéndose 3 procesos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Recepción de quejas y denuncias por discriminación de género: establece los mecanismos para la recepción de quejas y denuncias por discriminación de género, presentadas por los trabajadores y trabajadoras de OSE, en el marco de las relaciones laborales. Guía para el tratamiento de casos de acoso sexual: instrumento que establece los mecanismos, definiciones (tipología), responsables, descripción de actividades, resolución de comité y derivación del caso si corresponde. Formulario de solicitud de entrevista: se elaboró un formulario que recoge y registra el detalle y la fecha del caso de discriminación y/o acoso sexual vivido por la víctima. |
| Metodología: | <p>En lo que respecta específicamente a la formación de monitores/as en primer • Primero que todo, se establece la Comisión de inequidades y acoso sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> Esta comisión es la responsable de elaborar los procedimientos y las herramientas que permitan a las trabajadoras y los trabajadores identificar cuándo están en una situación de acoso sexual y gestionar la denuncia Se elaboran instrumentos considerando importantes: los procedimientos, la definición (tipología) por ley vigente en Uruguay sobre acoso sexual, instrumentos para recoger y registrar casos. El/la trabajador o trabajadora solicita una entrevista y detalla en instrumento el caso. El Comité, según procedimientos, indica su resolución y, de ser conducente, deriva. |
| Fuente: Obras Sanitarias del Estado (presentación de la empresa en el 1.º foro de empresas por la igualdad de género y a partir de la guía en acoso sexual) 2009. | |

| Experiencia 5: prevención de la violencia basada en género en la comunidad | |
|---|---|
| País: | Ecuador |
| Empresa: | ENDESA-BOTROSA |
| Acción: | <p>Talleres de prevención en violencia contra las mujeres en la comunidad</p> <p>En el marco de la implementación del Programa Regional ComVoMujer Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica, ENDESA-BOTROSA, a través de su programa Bosques para Siempre, realizó acciones de prevención en violencia contra las mujeres con mujeres jefas de hogar de los TAMCO (Talleres Artesanales de Mujeres Comunitarias y mujeres de la Asociación Artesanal de las provincias de Pichincha y Esmeraldas, zona rural de Ecuador.</p> <p>Se desarrolló un programa para que conozcan y ejerzan sus derechos en su vida cotidiana, tomando acciones preventivas contra la violencia hacia ellas, mejorando su calidad de vida.</p> <p>Además, se desarrolló un foro empresarial para tratar el impacto negativo de la violencia hacia las mujeres y acordar medidas empresariales para prevenirla.</p> |
| Metodología: | <ul style="list-style-type: none"> Siendo una empresa donde trabajan mayoritariamente hombres, se promovió un ambiente de buen trato mediante la sensibilización, formando facilitadores/as y realizando talleres. El grupo objetivo está compuesto en su mayoría por hombres, la orientación que tiene mayor receptividad para prevenir la violencia hacia las mujeres es la de masculinidades, en consecuencia, la sensibilización y capacitación debe concebirse desde este enfoque. Se elaboró una guía de sensibilización y prevención de la violencia hacia las mujeres con la que se formó y capacitó a 12 multiplicadores/as que impartieron talleres de capacitación en la empresa, llegando a capacitar a 450 empleados/as. |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • También se capacitó a, al menos, 100 emprendedoras de TAMCO y Asociación 4 de Marzo. • Además, para ampliar el ámbito de actuación, se desarrollaron 5 programas radiales difundidos en las radios locales de la zona de influencia de la empresa, un medio importante para la toma de conciencia en comunidades rurales. • En el marco del mencionado foro empresarial, ENDESA-BOTROSA pudo establecer contacto con otras empresas —sobre todo de la industria palmera— pero también con actores de la política local, la policía y la Iglesia. Esto fue usado para visibilizar los efectos empresariales negativos de la violencia hacia las mujeres. A partir de ello, se acordaron acciones conjuntas con las comunidades de las zonas rurales en las que actúan, compartiendo también la estrategia de sensibilización para sus colaboradores/as, ambos grupos de interés prioritarios para las políticas de responsabilidad social empresarial. De esta forma, se generó un ambiente empresarial de buen trato y se mejoró la calidad de vida de las mujeres de sus comunidades de influencia. |
| Fuente: La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Compromiso con el Desarrollo y las Políticas de Buen Trato. ComVoMujer Ecuador, 2013. | |

| Experiencia 3: atención de la violencia basada en género en las empresas | |
|---|---|
| País: | Perú |
| Empresa: | Grupo Laboratorios Bagó |
| Acción: | <p>Campaña “Anaflex Mujer te cuida de los cólicos y te previene de la violencia”</p> <p>En el marco de la implementación del Programa Regional ComVoMujer Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica, participó Laboratorios Bagó, con su producto Anaflex Mujer, el alivio de los cólicos menstruales. Como este producto tiene como grupo meta a mujeres jóvenes de 15 a 25 años, se diseñó la campaña “Anaflex Mujer te cuida de los cólicos y te previene de la violencia”, inspirada en la del Ministerio de la Mujer “Si te quieren, que te quieran bien”.</p> <p>La cooperación entre el sector estatal y privado fue perfecta cuando se incorporó el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer, que no solo revisó los mensajes, acompañó la grabación, sino que colocó en los spots los datos de acceso a su servicio Chat 100. Este permite a las mujeres, y al público en general, obtener información a través de Internet para casos de violencia contra las mujeres propios o de conocidas y amigas.</p> <p>La campaña ha sido solo el inicio de una estrategia de trabajo con Laboratorios Bagó que proyecta incorporar la sensibilización, capacitación y trabajo con los grupos de interés seleccionados de la empresa en los espacios donde esta ejerce influencia, convirtiéndose así en un agente de prevención de la violencia contra las mujeres.</p> |
| Metodología: | <ul style="list-style-type: none"> • Como factor clave, se identifica en el ámbito empresarial a un actor con reconocimiento y liderazgo internacional en el tema de prevención de la violencia contra las mujeres como lo es Laboratorios Bagó. • Se elaboraron mensajes para la grabación de spot publicitarios que buscaron prevenir la violencia contra las mujeres. Se contó para ello con la colaboración del Ministerio de la Mujer, que aportó datos de acceso de su servicio Chat 100. • Como protagonista de estos mensajes se contó con una actriz que participa en uno de los programas de mayor nivel de sintonía en el país • El formato de estos spot se diseñó para ser difundidos a través de las redes sociales, lo que garantiza su rápida diseminación y que el mensaje alcance a la mayor cantidad de personas. • La campaña se lanzará en el ámbito de las redes sociales en Perú durante 14 semanas por cuenta de Laboratorios Bagó. De allí, a través de los canales de réplica de todos los aliados estratégicos, tanto de la empresa, del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y del Programa ComVoMujer. |
| Fuente: La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Preocupados por la salud y el bienestar de sus clientas. ComVoMujer Perú, 2013. | |

| Experiencia 7: prevención de violencia basada en género en la comunidad | |
|--|---|
| País: | Perú-Bolivia-Paraguay-Ecuador |
| Empresa: | Asociación Nacional de Entidades Prestadoras de Servicio y Saneamiento (ANEPSSA), Perú. Cooperativas de la Federación Departamental de Cooperativas de Agua y Alcantarillado de Santa Cruz, (FEDECAAS), Bolivia. Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay, (ESSAP), Paraguay. Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, (EMAPA), Ecuador. |
| Acción: | <p>Campañas de prevención en violencia contra las mujeres</p> <p>En el marco de la implementación del Programa Regional ComVoMujer Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica, las contrapartes principales para esta campaña han sido las empresas de los servicios de agua y saneamiento de Perú, Bolivia, Paraguay y Ecuador, que se comprometieron activamente en la prevención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>En Perú, la primera edición de la campaña “Cierra el caño de la violencia contra la mujer” se ejecutó gracias a la alianza con la Asociación Nacional de Entidades Prestadoras de Servicio y Saneamiento (ANEPSSA) y de 21 entidades prestadoras de servicio y saneamiento de 17 regiones del país. Posteriormente, en 2012, se incrementó el número de empresas participantes a 37 entidades prestadoras de servicio y saneamiento de 21 regiones del país. En Bolivia, la campaña “Cierra el grifo de la violencia contra las mujeres”, realizada desde 2011, pasó de trabajar con 23 cooperativas de la Federación Departamental de Cooperativas de Agua y Alcantarillado de Santa Cruz, a tener una difusión nacional a través de la Autoridad de Fiscalización y Control Social de Agua Potable y Saneamiento Básico (AAPS). En Paraguay, la Empresa de Servicios Sanitarios del Paraguay, en 2012 llevó adelante la campaña “Cerró la canilla de la violencia contra las mujeres” en 21 ciudades del país. Y finalmente, en 2013, Ecuador inició la campaña “Cierra la llave de la violencia contra las mujeres”, en conjunto con la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, en Tungurahua.</p> <p>La campaña, desde su concepción, ha generado diversas sinergias. En Perú, fue promovida conjuntamente por los programas ComVoMujer y PROAGUA. En Bolivia, se trabajó en conjunto con los programas PROAPAC y PERIAGUA, mientras que en Ecuador es coordinada junto con el programa PROCAMBIO.</p> <p>Además, logró involucrar a diferentes sectores sociales en su ejecución. Se destaca la participación, directa o indirecta, de instituciones estatales y de otras empresas del sector privado, que se sumaron a la campaña. Entidades estatales como el Ministerio de la Mujer (Paraguay), el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Perú), la policía departamental de Santa Cruz y la Defensoría del Pueblo (Bolivia), la Gobernación provincial (Ecuador), asociaciones de mujeres como el Comité Provincial de Mujeres en Tungurahua (Ecuador), y empresas como Telefónica VIVA (Bolivia) y Plasticaucho (Ecuador) se comprometieron con su desarrollo.</p> |
| Metodología: | <ul style="list-style-type: none"> • La campaña tiene el objetivo de informar y sensibilizar a la población sobre la violencia contra las mujeres y los servicios de atención disponibles, a través de mensajes relacionados con el cuidado del agua. • Las empresas de servicios de agua cuentan con una amplia clientela y una red de colaboradoras/es en el ámbito nacional que facilitan y garantizan una gran cobertura para la difusión. • El Programa Regional ComVoMujer. El programa brindó 3 opciones de participación a las empresas: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Añadir el lema “¡Cierra el caño/el grifo/la canilla/la llave de la violencia contra las mujeres!” e información referente a los servicios de atención en los recibos de agua de los meses de noviembre y diciembre ◆ Difundir calendarios de bolsillo con el mensaje de la campaña y números de emergencia frente a casos de violencia contra las mujeres ◆ Capacitar en el tema a su propio personal • Las empresas sumaron a estas acciones: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Difusión de afiches informativos sobre la violencia contra las mujeres, relacionados con el servicio de agua. Se creó la “Pareja gota” en Bolivia y fue adaptada para la campaña en Paraguay. ◆ Elaboración de un spot publicitario sobre la campaña en Ecuador. Este fue presentado en las pantallas de las instituciones públicas y empresas privadas contrapartes. |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Difusión de la campaña en eventos y ferias en las que participan las empresas. En Bolivia, la Federación Departamental de Cooperativas de Agua y Alcantarillado de Santa Cruz presentó la campaña en las ferias ambientales y de agua; y en Paraguay, la Empresa de Servicios Sanitarios incorporó 5 estands de la campaña, en la festividad del 8 de diciembre de Caacupé, entregándose 2.000 botellas de agua con etiquetas de la campaña. ◆ Participación de las/los directivas/os, colaboradoras/es de las cooperativas y empresas de agua, así como de la sociedad civil, en los eventos de lanzamiento de la campaña. En Bolivia, se realizaron marchas pacíficas en las calles de Santa Cruz, donde participaron 23 cooperativas de agua y más de 1.000 ciudadanas/os de todas las edades. ◆ Además de los calendarios y afiches de la campaña, se ha elaborado otro tipo de material de marketing/difusión como: remeras/polos/camisetas, imantados, pulseras, lapiceros y autoadhesivos. Lecciones aprendidas e impactos <ul style="list-style-type: none"> • Existen 3 factores clave para el éxito de la campaña: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Lograr el compromiso, preferiblemente público, de las y los directivas/os de las empresas para asegurar la efectiva implementación de la campaña. ◆ Relacionar el servicio brindado por la empresa con el mensaje de la campaña, lo que favorece su posicionamiento y visibilidad frente a su público externo e interno y al mismo tiempo, sensibiliza a la población acerca de la violencia contra las mujeres. ◆ Por último, promover el involucramiento y compromiso de otras entidades públicas, privadas y de la sociedad civil para expandir la difusión y efecto de la campaña. |
| Fuente: La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Preocupados por la salud y el bienestar de sus clientas. ComVoMujer Perú, 2013. | |

| Experiencia 8 : prevención y erradicación del hostigamiento sexual | |
|--|--|
| País: | México |
| Empresa: | Universidad Autónoma del estado de Hidalgo |
| Acción: | <p>Establecimiento de un ombudsman certificado internacionalmente</p> <p>En el marco de la implementación del Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres de México, la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo en el ámbito institucional y como estrategia de la organización para la atención de las quejas por discriminación y hostigamientos señaladas por el MEG:2003, llegaron al convencimiento de requerir un tratamiento provisional para que se garantizara la imparcialidad y la objetividad en el tratamiento de casos por discriminación y hostigamiento.</p> |
| Metodología: | <ul style="list-style-type: none"> • Se estableció un <i>ombudsman</i> certificado internacionalmente, atendiendo el cumplimiento del Sistema Internacional de Derechos Humanos y cumplimiento de las recomendaciones de comités de la ONU. • Esta es una figura que beneficia a todo el personal y alumnado sin distinción alguna |
| Fuente: “Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género” Instituto Nacional de las Mujeres de México, MEG, 2010. | |

| Experiencia 9: prevención de violencia basada en género en la empresa y la comunidad | |
|---|---|
| País: | Ecuador |
| Empresa: | EXPOFLORES |
| Acción: | <p>“Mujer FlorEc sin violencia”. Programa de prevención de la violencia hacia las mujeres en el sector floricultor</p> <p>En el marco de la implementación del Programa Regional ComVoMujer Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica, EXPOFLORES, gremio empresarial de las fincas florícolas del Ecuador priorizó en el año 2010 la prevención de la violencia hacia las mujeres en su estrategia de responsabilidad social, involucrando no solo a sus colaboradores/as, sino también a la comunidad de su ámbito de influencia.</p> <p>La labor de entre EXPOFLORES y ComVoMujer comenzó en el año 2010, con un diagnóstico que estableció que un 56% de las mujeres que trabajan en el sector florícola admiten ser o haber sido víctimas de violencia, principalmente en sus hogares.</p> <p>Con base en la demanda de las fincas que fueron parte del diagnóstico, se desarrolló el programa de prevención de la violencia de género, en el que participan 1.300 personas y 18 fincas de la zona sur y norte de Quito.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>El programa incluye la sensibilización y la capacitación de trabajadores/as, así como del personal de recursos humanos, técnico y médico de estas fincas. También busca obtener evidencia que demuestre la correlación entre la violencia hacia las mujeres y el ausentismo y rotación del personal, para lo cual se han desarrollado indicadores que permitan contar con información cuantitativa de las fincas.</p> <p>Paralelamente, se diseñó la campaña comunicacional “Mujer FlorEc sin violencia”, la misma que fue lanzada en el marco de la conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en 2011. Esta campaña busca motivar a la comunidad para involucrarse en la lucha contra la violencia de género y, al mismo tiempo, posicionar la marca FlorEc, colocando la rosa blanca como símbolo de fortaleza y combate a la violencia hacia las mujeres.</p> |
| <p>Metodología:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se comienza con un diagnóstico que permite reconocer el carácter y la dimensión de la violencia que están viviendo las mujeres del sector. Además, saber los costos psicosociales y económicos que viven las mujeres y las organizaciones, respectivamente. • Con posterioridad, se realiza la capacitación a trabajadores/as, personal de recursos humanos, técnico y médico de las organizaciones. • En el marco de estas capacitaciones, se elaboran rutas de apoyo externas que brindan información sobre servicios de ayuda para las mujeres afectadas por violencia alrededor de las fincas y rutas de apoyo internas que involucran al personal médico, legal y de recursos humanos de cada finca. Dentro de las medidas internas figura también la elaboración de protocolos de atención en salud, que permiten registrar los casos de violencia de género y coordinar acciones con organismos internos y externos. • Por su parte, el área de recursos humanos realiza acciones para promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, bajo el lema “Hagamos una minga por el buen trato”, habiendo producido para ello materiales de difusión que se distribuyen a cada trabajador/a y al mismo tiempo se utilizan para las capacitaciones. • Se realiza finalmente la campaña “Mujer FlorEc sin violencia” en el ámbito nacional. Cincuenta fincas florícolas donaron más de 10.000 minibouquettes, que fueron obsequiados en plazas del país el 25 de noviembre de 2011, contándose con la cobertura de varios medios de comunicación, que también difundieron el spot y documental FlorEc. Además, el vicepresidente del Ecuador realizó un pronunciamiento público apoyando la Campaña y mostrando su importancia al país. |
| <p>Fuente: La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Mujer FlorEc sin violencia. Programa de prevención de la violencia hacia las mujeres en el sector floricultor. ComVoMujer Ecuador, 2013.</p> | |

| <p>Experiencia 10: prevención y erradicación del hostigamiento sexual</p> | |
|---|---|
| <p>País:</p> | <p>México</p> |
| <p>Empresa:</p> | <p>Ayuntamiento Othón P. Blanco, Quintana Roo</p> |
| <p>Acción:</p> | <p>Capacitación sobre hostigamiento sexual</p> <p>En el marco de la implementación del Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres de México, y de un programa en el que el Ayuntamiento fortalece y trabaja mes a mes diferentes valores humanos, familiares y sociales, se realiza una capacitación mensual en hostigamiento sexual.</p> <p>El objetivo es recalcar la importancia de llevar a cabo buenas prácticas laborales que mejoren la convivencia humana, laboral, familiar y social, y con ello prevenir el hostigamiento sexual mediante la puesta en práctica del valor que se haya revisado. Además, se elaboró un plan para dar capacitación en las direcciones en que se encontró un mayor índice de hostigamiento mensual, el cual se realiza a través de la dirección de profesionalización durante las 2 últimas horas de la jornada laboral.</p> |
| <p>Metodología:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se acuerda con las y los integrantes del Comité de Equidad de Género que el hostigamiento sexual se ataque desde un enfoque positivo; por esta razón, a través del Sistema DIF, se firmó un convenio con la Fundación México Unido para implementar un programa de valores trianual • El programa de valores trianual consiste en formar comités y designar a un/a responsable que asiste a una capacitación mensual en la que se habla de un valor humano, social o familiar, según lo establecido por la fundación para el año, y funge como responsable de reproducir la plática con su comité. • Cada dirección elige un/a responsable para el comité. • Una vez organizados los comités, se establecen dos horarios para la capacitación mensual y para entregarles el material para trabajar durante el mes, así como la actuación positiva que deberá realizar cada persona. • A través de la Dirección de capacitación se elaboró también un plan de capacitación para la prevención del hostigamiento sexual con el cual se llevan a cabo pláticas para dar a conocer el tema y las prácticas que son motivo de hostigamiento sexual, durante las dos últimas horas de la jornada laboral. |
| <p>Fuente: “Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género” INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, MEG, 2010.</p> | |



Anexo 1

Tabla A1. Información general de ratificación por parte de los Estados de la Convención Belén do Pará

| Países de América Latina y el Caribe | Ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Belém Do Pará | Ratificación del Convenio de la OIT n.º 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) | Ratificación del Convenio de la OIT n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores | Ratificación del Convenio de la OIT n.º 161 sobre los servicios de salud en el trabajo | Ratificación del Convenio de la OIT n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo |
|--------------------------------------|--|---|---|--|--|
| Países de América Latina | | | | | |
| Argentina | X | X | X (no está en vigor) | | X (no está en vigor) |
| Bolivia | X | X | | | |
| Brasil | X | X | X | X | |
| Chile | X | X | | X | X |
| Colombia | X | X | | X | |
| Costa Rica | X | X | | | |
| Cuba | | X | X | | X |
| Ecuador | X | X | | | |
| El Salvador | X | X | X | | |
| Guatemala | X | X | | X | |
| Haití | X | X | | | |
| Honduras | X | X | | | |
| México | X | X | X | X | |
| Nicaragua | X | X | | | |
| Panamá | X | X | | | |
| Paraguay | X | X | | | |
| Perú | | | | X | X |
| República Dominicana | X | X | | | |
| Uruguay | X | X | X | X | |
| Venezuela | X | X | X | | |
| Países del Caribe | | | | | |
| Anguila | | | | | |
| Antigua y Barbuda | X | X | X | X | |
| Aruba | | | | | |
| Bahamas | X | X | | | |
| Barbados | X | X | | | |
| Belice | X | X | X | | |
| Dominica | X | X | | | |
| Granada | X | X | X | | |
| Guyaba | X | X | X | | |
| Islas Caimán | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|--|--|--|
| Islas Vírgenes Británicas | | | | | |
| Jamaica | X | X | | | |
| Montserrat | | | | | |
| Saint Kitts y Nevis | X | X | | | |
| San Vicente y las Granadinas | X | X | | | |
| Santa Lucía | X | X | | | |
| Suriname | X | | | | |
| Trinidad y Tobago | X | X | | | |



Bibliografía

ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS (1993): Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

AMÉRICA LATINA GENERA (2013): Sitio web de Sellos de Certificación en Equidad de Género (http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=77:sello-de-certificacion-portada&catid=51:publico&Itemid=68)

BANCO MUNDIAL (2010): Mujeres Empresarias: Barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina. Washington DC.

CAMARA DE DIPUTADOS DE CHILE (2007): BOLETIN N° 3198-13-1 Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recaído en el Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. Valparaíso, Chile.

CEDAW (1979): Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA MUJER, DOMOS (2004): Impacto de la Violencia Doméstica en el Trabajo Asalariado de las Mujeres”, Andros, Santiago de Chile.

CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA MUJER, DOMOS (2008): Manual Prevención de violencia de pareja en el trabajo. La violencia no se queda en casa cuando mujeres y hombres salen a trabajar. Andros, Santiago de Chile.

CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA MUJER, DOMOS (2010): Estimación del Costo de la Violencia Hacia las Mujeres en el Contexto Intrafamiliar, Santiago de Chile.

CORPORACIÓN DE DESARROLLO DE LA MUJER, DOMOS (2011): La Violencia tiene mil caras. Guía para profesionales y comunicadores/as de medios de comunicación en violencia contra las mujeres. Andros, Santiago de Chile.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJER DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (2012): “Breve informativo 4: acoso u hostigamiento sexual laboral” en Serie mujeres bajo la Ley.

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE CHILE (2008): Informe de la comisión de trabajo y previsión social, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de acoso laboral. Boletín n.º 3.198-13. Valparaíso, Chile.

COMVOMUJER ECUADOR (2013): La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Compromiso con el Desarrollo y las Políticas de Buen Trato. Ecuador.

COMVOMUJER PERÚ (2013): La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Preocupados por la salud y el bienestar de sus clientas. Perú.

COMVOMUJER PROGRAMA REGIONAL (2013): La Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica. Cierra la llave de la violencia contra las mujeres. Programa Regional ComVoMujer Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica.

CONNEL, Robert (1995): The Social Organization of Masculinity, University of California Press, Berkeley.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (ITUC CSI IGB) (2008): Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una guía sindical. Bélgica.

REVISTA EDUCACIÓN OBRERA (2003): “La Violencia en el Trabajo” en Educación Obrera, n.º 133. España.

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, SUBDIRECCIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS, UNIDAD DESARROLLO ORGANIZACIONAL (2010): Orientaciones para la prevención del acoso laboral en los servicios públicos. Santiago de Chile.

FUNDACIÓN ECOLOGÍA Y DESARROLLO, ECODES (2010): La empresa del nuevo milenio: de los valores a la acción. Guía práctica para la contribución de la empresa a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. ODM 3: promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. España.

GIZ Programa Regional ComVoMujer (2011): ;Combatir la violencia contra las mujeres es también un asunto empresarial! Marco Conceptual. Programa Combatir la Violencia contra las Mujeres en Perú, Ecuador, Bolivia, y Paraguay y Programa Promoción de Equidad de Género y Derechos de la Mujer. Lima, Perú.

GIZ Programa Regional ComVoMujer (2011): Criterios para una empresa segura. Normas nacionales. Lima, Perú.

GIZ Programa Regional ComVoMujer (2011): Un obstáculo invisible. Los costos de la violencia contra la mujer para la empresa. Lima, Perú.

LEYMAN, Heinz (1996): Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology.

HIRIGOYEN, Marie-France (1998): El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida Cotidiana. Editorial Paidós.

HIRIGOYEN, Marie-France (2001): El acoso moral en el trabajo, distinguiendo lo verdadero de lo falso. Editorial Paidós.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE (2009): “Acoso psicológico en el trabajo: definición” en Notas técnicas de prevención, 854. España.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2009): Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México.

INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJERES (2010): Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género” MEG, 2010.

MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL (2013): Bases para el Otorgamiento del Sello: empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer. Sello empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer. Lima, Perú.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2013): Herramienta de apoyo n.º 9: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo” en Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas. España.

NACIONES UNIDAS (1995): “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre.

NACIONES UNIDAS (2011): Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Nueva York y Ginebra. [En línea]. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO (2009): Guía para el tratamiento de casos de Acoso Sexual. Comisión de inequidades de género. Uruguay.

ONU MUJERES, PNUD, FODM (2013): El compromiso de los Estados: Planes y políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003): Observación General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): Manual de autoaprendizaje. Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Santiago de Chile.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2007a): “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” en Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2007b): “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” en Acoso sexual en el lugar del trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012): Estudio general sobre los convenios fundamentales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL EN EL TRABAJO (2013): Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general, Centroamérica y República Dominicana. San José de Costa Rica.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (2010): Prevención de la violencia sexual y la violencia infligida por la pareja contra las mujeres. Qué hacer y cómo obtener evidencias.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (2012): Violencia contra las Mujeres en América Latina: un análisis comparativo en 12 países

Pacto Global y UNIFEM (2004): La Igualdad es un buen negocio. Principios para el empoderamiento de las mujeres.

PIÑUEL, Iñaki (2001): Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Ed. Sal Terrae.

PIÑUEL, Iñaki (2003) Mobbing, Manual de autoayuda. Madrid. Aguilar.

PIÑUEL, Iñaki (2005): Mobbing: Manual de autoayuda. Afronte el acoso psicológico en el Trabajo. Barcelona: Debolsillo.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO Y ENTIDAD DE NACIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (2013): El compromiso de los Estados: Planes y políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe. Panamá.

RODRÍGUEZ GUSTÁ, Ana Laura (2009): Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. “Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad con Equidad de Género” en Serie Compartir Conocimientos, Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RODRÍGUEZ GUSTÁ, Ana Laura (2010): Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Igualdad de género en las empresas. Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de gestión de equidad de género. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RODRIGUEZ, María Teresa (2001): Violencia contra las mujeres y políticas públicas, Argentina.

VELASQUEZ, Susana (2003): Violencias Cotidianas, Violencia de Género. Escuchar, comprender, ayudar. Buenos Aires: Editorial Paidós.

