



CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

PARAGUAY

El ambiente laboral es el espacio donde mujeres y hombres se relacionan e interactúan con un objetivo común, el crecimiento de la empresa. Sin embargo, es también en este espacio donde la mujer que se ve afectada por la violencia –originada en el ambiente laboral o fuera de él– sufre una grave pérdida de su desempeño, generándose sobrecostos que podrían ser evitados. Y no sólo costos evitables, sino otros riesgos graves: los empleados violentos representan para las empresas un problema de seguridad interna y su presencia daña la reputación de la organización.

La reciente investigación “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú”¹ arrojó como resultado que el 23,24% de trabajadoras remuneradas del Perú ha sido víctima durante los últimos 12 meses de algún tipo de violencia por parte de su pareja o ex pareja, en un promedio de 4 veces por año. El cálculo de costos indica que se están perdiendo 70 millones de días laborales por año, representando una pérdida de valor agregado empresarial mínimo de 6 mil 744 millones de dólares americanos, equivalente al 3,7% del PIB.

En Paraguay, sabemos que la violencia hacia las mujeres adopta diferentes formas –violencia intrafamiliar, abuso sexual, acoso en el lugar de trabajo, violencia en la vía pública, trata de personas, entre otras– y, a pesar de los esfuerzos públicos y privados por erradicarla, sigue impactando transversalmente en la vida de numerosas mujeres, afectando hogares, comunidades y espacios laborales. Lamentablemente, sólo existen datos parciales sobre el alcance nacional de la violencia contra las mujeres y no han sido calculados aún los costos de este flagelo para las empresas.

En respuesta a esta situación, a nivel mundial las empresas están tomando conciencia sobre el impacto significativo y económicamente negativo que tiene la violencia hacia las mujeres y, como parte de sus estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), impulsan acciones para prevenirla y erradicarla.

Buscando aportar a este proceso, el Programa Regional Combatir la Violencia Contra la Mujer en Latinoamérica (ComVoMujer) de la GIZ en marcha en Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay desde el 2010 desarrolló una propuesta de 19 criterios de aplicación para lograr una empresa segura, libre de violencia contra las mujeres, los cuales aportan adicionalmente al cumplimiento de estándares de responsabilidad social, normas legales vigentes y convenios internacionales de Derechos Humanos. Esta publicación, basada en los documentos publicados en Perú y Ecuador, contiene la correlación entre los Criterios para Empresas Libres de Violencia y los estándares mencionados anteriormente, adaptados a Paraguay.

El documento está dividido en cuatro secciones para facilitar su uso, pudiendo consultarse cada sección de forma independiente. Sin embargo, recomendamos la visión integrada de los criterios descritos en este trabajo, dado el impacto positivo en su organización que derivará del uso conjunto de los mismos.

En primer lugar se presenta la lista de los 19 Criterios para Empresas Libres de Violencia hacia las mujeres. Para facilitar la aproximación, los criterios han

¹ Vara Horna, Aristides Alfredo. Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. 2013.

sido agrupados en los tres aspectos siguientes:

- Organización, vinculados a los valores corporativos y los sistemas de gestión empresarial.
- Servicios y práctica diaria, al interior de la empresa.
- Trabajo con y hacia la comunidad.

La segunda parte correlaciona los Estándares de Responsabilidad Social Empresarial con los Criterios para Empresas Libres de Violencia, mostrando cómo al cumplir con estos criterios se contribuye al cumplimiento de diferentes sistemas de certificación y orientación, como el ISO 26000, la SA 8000, los Principios del Pacto Global y el Pacto Ético Empresarial (PEC), entre otros.

En la tercera parte, titulada Normas Internacionales de Derechos Humanos, se muestran las intersecciones entre estos criterios con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, firmada en Belem do Pará.

Finalmente, en la última parte se vinculan los Criterios para Empresas Libres de Violencia a las Normas Nacionales, exponiendo las coincidencias con la Constitución de la República del Paraguay, el Código del Trabajo y el Código Penal, la Ley N° 1600/2000 Contra la violencia doméstica y el III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017.

Les invitamos a revisar las páginas siguientes esperando que en ellas encuentren una herramienta práctica que incentive su compromiso y el de su empresa, confiando en que su aplicación resultará en beneficios, evitando los impactos negativos de la violencia hacia las mujeres en la organización y generando el prestigio que otorga ser una empresa socialmente responsable, promotora de una cultura de paz y de buen trato, como base para el desarrollo social y empresarial.

*Christine Brendel, Directora Programa Regional ComVoMujer
Gustavo Koo, Presidente Red del Pacto Global de las NNUU en Paraguay
.....Pacto Ético Comercial*

² Se utiliza el título Estándares de Responsabilidad Social Empresarial como categoría general, incluyendo tanto a normas certificables como a guías orientadoras en la materia.

³ También aquí se utiliza el término Normas Internacionales de Derechos Humanos como categoría general, incluyendo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que son compromisos internacionales y no una norma vinculante que forme parte del ordenamiento interno, como es el caso de los tratados internacionales.

I. Organización:

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

II. Servicios y práctica diaria:

8. Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.
9. Se ha investigado, seguido y eventualmente sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.
10. Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer.

- 11. Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.
- 12. Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en la mujer.
- 13. La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra la mujer que hayan sido identificados.

III. Trabajo con y hacia la comunidad:

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

ESTÁNDARES Y NORMAS

ESTÁNDARES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ISO 26000

Organización Internacional para la Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés). La Norma ISO 26000 es una guía que entrega orientaciones sobre Responsabilidad Social, generales y no específicas, a fin de respetar la cultura y legislación de cada país. No se trata de una norma de sistema de gestión, es decir, no está elaborada para la certificación o auditoría desde una tercera parte, sino que es verificable.

SA 8000

Rendición de Cuentas Social (SA por sus siglas en inglés). La norma SA 8000 es una certificación voluntaria, creada por la Social Accountability International con el propósito de promover el trabajo decente. La certificación SA8000 se basa en los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas sobre derechos humanos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, las cuales incluyen temas como salario justo, salud y seguridad, no discriminación y erradicación del trabajo infantil.

Principios del Pacto Global

Están basados en declaraciones y convenciones universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Las empresas adheridas tienen el compromiso de trabajar en pro de la implementación de los diez Principios, incorporándolos a su estrategia empresarial bajo el modelo de mejora continua en el desempeño.

GRI G3

Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés). Su herramienta G3 ofrece una guía para que las organizaciones elaboren Memorias de Sostenibilidad, en base a sus resultados económicos, medioambientales y sociales.

Pacto Ético Comercial

El Pacto Ético Comercial (PEC) es una iniciativa del sector privado nacional para promover principios de ética empresarial, con base en el cumplimiento de normas vigentes, la calidad de gestión y la capacidad empresarial. Realiza actividades de capacitación y certificación de empresas. Cuenta con un "Formulario de autoevaluación" aplicado a las entidades que buscan calificar para una auditoría ética, cuyos contenidos centrales han sido incorporados al presente documento.

NORMAS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

ODM

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son un compromiso internacional firmado por los Estados en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas del año 2000. Son ocho objetivos y 21 metas que buscan lograr mejoramientos significativos hacia la eliminación de la pobreza y el desarrollo sostenible para el año 2015. Orientan la labor de prácticamente todas las organizaciones que promueven el desarrollo y han sido aceptados como un marco para medir el avance en esta área.

Criterio

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Ratificada por Paraguay el 18 de noviembre de 1986 por Ley N° 1.215/1986. La CEDAW reconoce la obligación del Estado de proteger, garantizar y promover activamente políticas y programas dirigidos a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, prohíbe la discriminación tanto en el ámbito público como en el privado y establece la potestad de los Estados de adoptar medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres.

CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Celebrada en 1994 y ratificada por el Paraguay el 18 de octubre de 1995 por Ley N° 605/1995. Define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, mental o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado (Artículo 1). Se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica.

NORMAS NACIONALES CONSTITUCIÓN NACIONAL

Constitución de la República del Paraguay, aprobada el 20 de junio de 1992.

CÓDIGO LABORAL

Ley N° 213/93 Que establece el Código del Trabajo de la República del Paraguay.

CÓDIGO PENAL

Ley N° 1.160/97 del Código Penal de la República del Paraguay.

LEY 1600

Ley N° 1600/2000 Contra la violencia doméstica.

III PNIO 2008 – 2017

III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017. Es el marco orientador de las políticas de género del Estado paraguayo, impulsado por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, hoy Ministerio de la Mujer.

CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Criterio

1

Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.

ISO 26000

4.4 Comportamiento ético:

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- La identificación y la declaración de sus valores y principios fundamentales.

4.6 Respeto al principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

6.3.3 Materia Fundamental 1 (Derechos Humanos, DDHH): Asunto 1 debida diligencia.

6.3.3.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Un proceso de debida diligencia debería incluir:

-Una política de DDHH para la organización, que ofrezca una orientación significativa a quienes están dentro de la organización y a quienes están estrechamente ligados a ella.

6.3.7 DDHH - Asunto 5: discriminación y grupos vulnerables.

6.3.7.2 Acciones y expectativas relacionadas

Las mujeres y las niñas: las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en esferas económica, social y política.

6.3.10 DDHH - Asunto 8 principios y derechos fundamentales del trabajo.

6.3.10.3 Acciones y expectativas relacionadas

[...] Una organización debería asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos:

-Igualdad de oportunidades y no discriminación: una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de [...] género [...].

6.4.7 DDHH - Asunto 5 Prácticas laborales: desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.

6.4.7.1 Descripción del asunto.

Las organizaciones pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para obtener un mayor desarrollo humano, abordando inquietudes sociales importantes, como combatir la discriminación, equilibrar responsabilidades familiares, promover la salud y el bienestar y mejorar la diversidad de su personal. También pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos.

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000.

9.16. La empresa debe mantener registros apropiados para demostrar la conformidad con los requerimientos de esta norma.

SA 8000

5.1. La empresa no debe practicar o apoyar la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación basada en la raza, origen social o nacional, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, estado civil, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

Principios del Pacto Global

6. Estándares laborales: Eliminación de discriminación con respecto al empleo y ocupación.

2.1. Aborda las cuestiones éticas en encuestas de clima laboral, por evaluación de 360° o herramientas similares.

Pacto Ético Comercial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales

I.1- Declaración de valores fundamentales

La entidad debe contar con una visión, misión, valores y principios, suficientemente comunicados y socializados en todas las áreas y con todos los funcionarios, a través de procesos establecidos para tal efecto.

I.2 Normas expresas.

La entidad debe contar con un Código de Ética o normas equivalentes que contemplen aspectos sobre prohibición y sanciones sobre consumo de drogas o alcohol, hechos de violencia u otros actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres [...].

2

La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra las mujeres. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

7.4.2 Establecimiento del rumbo de una organización hacia la responsabilidad social.

- Adoptar códigos escritos de conducta o ética que especifiquen el compromiso de la organización respecto a la responsabilidad social, traduciendo los principios y valores en declaraciones sobre lo que se considera un comportamiento adecuado.

SA 8000

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

- d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;
- e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas.

Principios del Pacto Global

Estándares laborales. *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

Apartado 4.8. Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- la identificación y la declaración de sus valores y principios fundamentales.
- la identificación, la adopción y la aplicación de normas de comportamiento ético apropiadas a su propósito y a sus actividades, y coherentes con los principios descritos en esta Norma Internacional.
- el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético.

Criterio

Pacto Ético Comercial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales.

I.2 Normas expresas.

La entidad debe contar con un Código de Ética o normas equivalentes que contemplen aspectos sobre prohibición y sanciones sobre consumo de drogas o alcohol, hechos de violencia u otros actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres [...].

La difusión del Código de Ética debe llegar al cien por ciento del personal por métodos de comunicación establecidos (memorandos, intranet u otro medio) y la entidad debe asegurarse que el personal ha leído y comprendido en Código de Ética, por ejemplo, a través de la implementación de un formulario de adhesión en donde se especifique que el funcionario ha leído y comprendido los términos de dicho Código.

Criterio

3

La empresa promueve entre las empresas proveedoras su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra las mujeres.

ISO 26000

3.3.4. Recuadro 2. Igualdad de género y responsabilidad social.

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad en las actividades de la organización.

4.4. Compromiso ético.

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

-La definición y comunicación de las normas de comportamiento ético que se espera de su estructura de gobernanza, personal, proveedores, contratistas[...].

6.3.7 Asunto 5 sobre DDHH: discriminación y grupos vulnerables.

6.3.7.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Una organización debería examinar sus propias operaciones y las operaciones de otras partes dentro de su esfera de influencia, para determinar si existe discriminación directa o indirecta. [...] una organización debería animar y ayudar a las demás partes en su responsabilidad de prevenir la discriminación.

SA 8000

9.9. La empresa debe hacer esfuerzos razonables para asegurar que los requerimientos de esta norma son cumplidos por los proveedores y subcontratistas dentro de su esfera de control e influencia.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos. *Principio 2:* Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

GRI G3

HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de Derechos Humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos.

HR2: Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

Pacto Ético Empresarial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales.

I.2 Normas expresas.

La entidad debe contar con un Código de Ética o normas equivalentes que contemplen aspectos sobre prohibición y sanciones sobre consumo de drogas o alcohol, hechos de violencia u otros actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres [...].

El Código de Ética debe ser difundido a terceros (clientes y proveedores, entre otros), como forma de dar a conocer los estándares éticos de la entidad.

IV - Relación con otras empresas y consumidor.

Se deben realizar controles para garantizar que los proveedores no utilicen mano de obra de niños o en forma esclava.

Criterio

4

La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra las mujeres.

ISO 26000

4.6 Respeto al principio de legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

6.3.6 Asunto 4 sobre derechos humanos: resolución de reclamaciones.

[...] una organización debería establecer los mecanismos para que aquellos que crean que se han cometido abusos contra sus derechos puedan llevar el problema ante la organización e intentar obtener una compensación. Este mecanismo no deberá perjudicar el acceso a los canales legales disponibles.

6.3.6.2 Acciones y expectativas relacionadas. [Los mecanismos deberían ser] equitativos: las partes agraviadas deberían tener acceso a las fuentes de información, asesoramiento y conocimiento necesarias para comprometerse en un proceso justo de resolución de reclamaciones.

[...] la confidencialidad puede ser adecuada en algunos casos [...].

SA 8000

9.11. La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. [...] Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

Principios del Pacto Global

Estándares Laborales *Principio 6* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Pacto Ético Empresarial

III - Relación con los empleados. Consideraciones generales:

La empresa debe crear condiciones dignas de trabajo y seguridad laboral para la calidad de vida del personal.

Se debe respetar plenamente la legislación laboral nacional.

La entidad debe generar un clima abierto, de tolerancia de ideas, diálogo, participación y libertad de expresión, donde las personas se sientan respetadas.

Se deben respetar las diferencias de género, diversidad cultural y étnica.

Criterio

5

La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.

ISO 26000

4.4 Comportamiento ético.

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:
- el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético.

SA 8000

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa [...]. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa; d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.*Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Estándares laborales. *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

HR3:Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los Derechos Humanos.

Criterio

6

La Gerencia General, conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel, están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia las mujeres.

ISO 26000

4. Comportamiento ético.

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- la definición y la comunicación de las normas de comportamiento ético que se espera de su estructura [...] de sus dueños y directivos y, particularmente, de aquellos que tienen la oportunidad de influir significativamente en los valores, cultura, integridad, estrategia y operación de la organización [...].

6.2.3 Procesos y estructuras de la toma de decisiones

6.2.3.2 Acciones y expectativas relacionadas

- Demostrar compromiso y rendición de cuentas por parte de los líderes.

También es importante para una organización tomar conciencia de las actitudes actuales, nivel de compromiso y comprensión de la responsabilidad social por parte de sus líderes.

SA 8000

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa [...]. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para: c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa; d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan ésta;

9.2. La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección, quien, independientemente de otras responsabilidades, debe asegurar se cumplan los requisitos de la norma.

Revisión por la dirección

9.4. La alta dirección debe revisar periódicamente la adecuación, aptitud y la continua efectividad de la política, los procedimientos y los resultados del desempeño de la empresa [...].

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: *Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

6. Estándares Laborales: *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Pacto Ético Empresarial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales.

I.2 Normas expresas.

La entidad debe contar con un Código de Ética o normas equivalentes que contemplen aspectos sobre prohibición y sanciones sobre consumo de drogas o alcohol, hechos de violencia u otros actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres, aprobadas por la Alta Dirección de la entidad.

Debe haber una persona responsable de la aplicación efectiva del Código de Ética en la entidad y un plan para la actualización y comunicación del mismo.

La Alta Dirección de la entidad debe monitorear el cumplimiento del Código de Ética o normas equivalentes, a través de medios como auditorías internas específicas.

Criterio

7

La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

6.4.7 Asunto 5 sobre prácticas laborales: desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.

6.4.7.1 Descripción del asunto.

[...] pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos.

Una organización debería: Proporcionar a todos los trabajadores, [...] acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.

GRI G3

HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los Derechos Humanos.Pacto Ético
Empresarial

III - Relación con los empleados. Consideraciones generales:

Se deben respetar las diferencias de género, diversidad cultural y étnica.

Se debe promover el desarrollo y habilidades de los colaboradores a través de entrenamientos y capacitaciones frecuentes y continuas, en el marco de una planificación.

8

Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

ISO 26000

Comportamiento ético.

6.3.6 Asunto 4 sobre derechos humanos: resolución de reclamaciones.

6.3.6.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Para que estos mecanismos fueran eficaces deberían ser:

- Predecibles: debería haber procedimientos claros y conocidos [...] y un medio de hacer seguimiento a la implementación de cualquier resultados.

SA 8000

9.11. La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. Debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad/no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma. Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Principios del Pacto Global

Estándares laborales. *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Pacto Ético Empresarial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales.

I.2 Normas expresas.

La entidad debe tomar medidas de protección para aquellas personas que denuncien situaciones sobre consumo de drogas o alcohol, hechos de violencia u otros actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres.

II. Administración corporativa y responsabilidad de rendir cuentas.

II.2 Juzgamiento y sanción de las infracciones detectadas.

Debe existir un comité u órgano equivalente que juzgue acciones impropias que afecten el nombre de una entidad, conformado a través de un procedimiento para establecer quiénes pueden ser integrantes del comité en cuestión. El órgano deberá funcionar según una norma o procedimiento que permita establecer las categorías de sanciones según la criticidad del hecho (amonestación, suspensión, despido justificado).

III - Relación con los empleados. Consideraciones generales:

La empresa debe crear condiciones dignas de trabajo y seguridad laboral para la calidad de vida del personal.

Se debe respetar plenamente la legislación laboral nacional.

Se deben respetar las diferencias de género, diversidad cultural y étnica.

Criterio

9

Se ha investigado, seguido y eventualmente sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.

ISO 26000

4.7. Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

Una organización debería:

- en situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para respetar los derechos humanos [...].

6.3.6 Asunto 4 sobre derechos humanos: resolución de reclamaciones.

6.3.6.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Para que estos mecanismos fueran eficaces deberían ser:

- Predecibles: debería haber procedimientos claros y conocidos [...] y un medio de hacer seguimiento a la implementación de cualquier resultados.

SA 8000

9.1. [La política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa] debe incluir claramente los siguientes compromisos para: c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa;

9.11. La empresa debe [...] investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad/no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma. Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Principios del Pacto Global

6. Estándares Laborales *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Pacto Ético Empresarial

II. Administración corporativa y responsabilidad de rendir cuentas.

II.2 Juzgamiento y sanción de las infracciones detectadas

Debe existir un comité u órgano equivalente que juzgue acciones impropias que afecten el nombre de una entidad, conformado a través de un procedimiento para establecer quiénes pueden ser integrantes del comité en cuestión. El órgano deberá funcionar según una norma o procedimiento que permita establecer las categorías de sanciones según la criticidad del hecho (amonestación, suspensión, despido justificado).

III - Relación con los empleados. Consideraciones generales:

La empresa debe crear condiciones dignas de trabajo y seguridad laboral para la calidad de vida del personal.

Se debe respetar plenamente la legislación laboral nacional.

Se deben respetar las diferencias de género, diversidad cultural y étnica.

Criterio

10

Se promueven mensajes sobre la no violencia contra las mujeres.

ISO 26000

3.3 Características de la responsabilidad social.

3.3.4 Recuadro 2. Igualdad de género y responsabilidad social.

Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como:

- La combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras.
- Tratamiento equitativo para trabajadores hombres y mujeres en la contratación, asignación del trabajo, formación oportunidades de ascenso, compensaciones y finalización de la relación laboral.
- Igualdad de remuneración para trabajadores hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- Decisiones y actividades de la organización que otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres. Para promover el equilibrio entre hombres y mujeres, podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos [...].

4.6 Respeto al Principio de legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

- una organización debería considerar las oportunidades y canales legítimos para tratar de influir en las organizaciones y autoridades competentes.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

Una organización debería:

- respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.

SA 8000

9.1. [...] La política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa [...] debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

- c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa; d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible

para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.*Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

2.4. Difunde y educa a sus empleados, en valores y aplicación de su código de ética de manera regular.

GRI G3

LA8:Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

Pacto Ético Empresarial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales

I.1- Declaración de valores fundamentales

La entidad debe contar con una visión, misión, valores y principios, suficientemente comunicados y socializados en todas las áreas y con todos los funcionarios, a través de procesos establecidos para tal efecto.

III - Relación con los empleados. Consideraciones generales:

La empresa debe crear condiciones dignas de trabajo y seguridad laboral para la calidad de vida del personal.

Se deben respetar las diferencias de género, diversidad cultural y étnica.

Criterio

11

Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.

ISO 26000

4.6 Respeto al Principio de legalidad.
4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.
4.8 Respeto a los Derechos Humanos.
Asunto 1 sobre DDHH: debida diligencia

6.3.3.2 Acciones y expectativas relacionadas
Un proceso de debida diligencia debería incluir:
- Medios para integrar la política de DDHH en toda la organización.

SA 8000

9.1. [...] La política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa [...] debe incluir claramente los siguientes compromisos para:
c) Revisar su política, en forma periódica, para mejorar continuamente tomando en cuenta los cambios en la legislación, los requisitos de su propio código de conducta y cualquier otro requisito de la empresa;

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

GRI G3

LA8:Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

Pacto Ético Empresarial

III - Relación con los empleados. Consideraciones generales:
La empresa debe crear condiciones dignas de trabajo y seguridad laboral para la calidad de vida del personal.
La entidad debe generar un clima abierto, de tolerancia de ideas, diálogo, participación y libertad de expresión, donde las personas se sientan respetadas.
Se deben respetar las diferencias de género, diversidad cultural y étnica.
Se debe promover el desarrollo y habilidades de los colaboradores a través de entrenamientos y capacitaciones frecuentes y continuas, en el marco de una planificación.

**Principios del Pacto
Global**

1. Derechos Humanos: Apoya y respeta la protección de Derechos Humanos.

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Criterio

13 La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra las mujeres que hayan sido identificados.

SA 8000

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Criterio

14 Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra las mujeres en la comunidad donde opera.

ISO 26000

3.3 Características de la responsabilidad social.

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social.

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad en las actividades de la organización.

Para promover el equilibrio entre hombres y mujeres, podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos [...].

4.6. Respeto al Principio de Legalidad.

4.8 Respeto a los derechos humanos.

Una organización debería:

- Respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.

SA 8000

Comunicación externa: 9.13.La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

Principios del Pacto Global de programas y las

1. Derechos Humanos: *Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

GRI G3

SO1: Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

Pacto Ético Empresarial

V.1 Relación con la comunidad

Se debe estimular la organización comunitaria y apoyar el voluntariado en proyectos de la comunidad.

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

ISO 26000

4.4 Comportamiento ético

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:- el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético.

4.6. Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento. Una organización debería considerar las oportunidades y canales legítimos para tratar de influir en las organizaciones y autoridades competentes, con el fin de resolver cualquiera de esos conflictos.

6.3.5 Asunto 3 sobre derechos humanos: evitar la complicidad

6.3.5.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería:

- Considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de derechos humanos [...].

SA 8000

Comunicación externa: 9.13.La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.*Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Estándares laborales. *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

SO1:Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

Pacto Ético Empresarial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales.

I.2 Normas expresas.

El Código de Ética debe ser difundido a terceros (clientes y proveedores, entre otros), como forma de dar a conocer los estándares éticos de la entidad.

16

La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia las mujeres.

SA 8000

Política. 9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA 8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas.

Comunicación externa: 9.13.La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.*Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Estándares laborales. *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Pacto Ético Empresarial

I- Principios en las relaciones personales y profesionales.

I.2 Normas expresas.

El Código de Ética debe ser difundido a terceros (clientes y proveedores, entre otros), como forma de dar a conocer los estándares éticos de la entidad.

Criterio

17

Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de las mujeres.

ISO 26000

3.3.4 –Igualdad de género y responsabilidad social. Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como:

- La combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras.

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad en las actividades de la organización.

4.8. Respeto a los Derechos Humanos.

6.3.5.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Una organización debería:

- Considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de derechos humanos, como por ejemplo, actos de discriminación laboral en el país en cuestión.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos. *Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Pacto Ético Empresarial

IV - Relación con otras empresas y consumidor.

En la práctica, la publicidad debe ser responsable al comunicarse con sus clientes externos y se deben promover controles de calidad y garantizar al cliente las expectativas deseadas.

Criterio

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra las mujeres.

ISO 26000

4.6 Respeto al principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

Comunicación externa: 9.13.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.*Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares laborales. *Principio 6:* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Criterio

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o agraven la imagen de las mujeres, atentando contra su dignidad.

ISO 26000

4.8. Respeto a los Derechos Humanos.

6.7.3 Asunto 1 sobre consumidores: prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación.

6.7.3.2 Acciones y expectativas relacionadas.

- no utilizar textos, audio o imágenes que perpetúen estereotipos en relación con, por ejemplo, género [...].

SA 8000

5.1. Discriminación.

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos.*Principio 1:* Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

GRI G3

PR6:Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio.

Pacto Ético Empresarial

IV - Relación con otras empresas y consumidor.

En la práctica, la publicidad debe ser responsable al comunicarse con sus clientes externos y se deben promover controles de calidad y garantizar al cliente las expectativas deseadas.

CRITERIOS

CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Normas
Internacionales
de Derechos
Humanos

Criterio

1

Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém
do Pará

Art. 4: Derechos de la mujer:

f) Derecho a igualdad ante y de la ley.

Art. 6: Derecho a una vida libre de violencia incluye:

a) Derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

Criterio

2

La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra las mujeres. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación:

e) Tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém
do Pará

Art. 3: Derecho de la mujer a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 5: Derecho de la mujer al ejercicio libre y pleno de derechos.

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterios

3

La empresa promueve entre las empresas proveedoras su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

Convención de Belém do Pará

Art. 3: Derecho de la mujer a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

4

La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

Art. 8: Adopción de medidas para:

d) Suministrar servicios para atención de mujer objeto de violencia.

Criterio

5

La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém
do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

e) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre problemas relacionados con la violencia contra la mujer.

Criterios

6

La Gerencia General, conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel, están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém
do Pará

Art. 3: Derecho de la mujer a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

7

La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 10: Adopción de medidas apropiadas para eliminar discriminación y asegurar a la mujer igualdad de derechos en esfera de la educación.

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

f) Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar de vida pública, privada y social.

Criterios

8

Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém
do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

9

Se ha investigado, seguido y eventualmente sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém
do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Art. 8: Adopción de medidas para:

h) Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer.

Criterio

10

Se promueven mensajes sobre la no violencia contra las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

Criterios

11

Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.
b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.
e) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre problemas relacionados con la violencia contra la mujer.

12

Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Criterio

13 La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra las mujeres que hayan sido identificados.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

**Convención de Belém
do Pará**

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterio

14 Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra las mujeres en la comunidad donde opera.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

- a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.
- b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 11: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterio

16 La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 11: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterio

17 Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

Convención de Belém
do Pará

Art. 4: Derechos de la mujer.

Criterios

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.
b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o agraven la imagen de las mujeres, atentando contra su dignidad.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Criterio

1

Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.

Constitución Nacional**Artículo 46 - De la igualdad de las personas**

Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Artículo 48 - De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer

El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

Artículo 88 - De la no discriminación

No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89 - Del trabajo de las mujeres

Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Código Laboral

Artículo 9.-No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Artículo 229.-Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, impedimento físico, nacionalidad, religión, condición social y preferencia política o sindical.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción I - Igualdad de derechos entre mujeres y hombres

Línea de acción 4. Propuestas de cambio en las normativas

Objetivo: Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para asegurar la introducción del enfoque de igualdad de género y el ejercicio igualitario de los derechos entre mujeres y hombres.

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 4. Propuestas de cambio en las normativas

Objetivo: Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para eliminar las discriminaciones de género en el trabajo y la seguridad social.

Criterio

2

La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra las mujeres. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.

Constitución Nacional**Artículo 60 - De la protección contra la violencia**

El Estado promoverá políticas que tengan por objeto evitar la violencia en el ámbito familiar y otras causas destructoras de su solidaridad.

Código Laboral

Artículo 81°.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

- c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
- d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;
- w) Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico;

Artículo 84°.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

- d) Los actos de violencia, acoso sexual, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquél dentro del servicio y

cometidos contra el trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos;

e) Los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;

Código Penal

Artículo 133.- Acoso sexual. 1º El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años.

2º En estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 59.

3º La persecución penal dependerá de la instancia de la víctima.

Artículo 229.- Violencia familiar. El que, en el ámbito familiar, ejerciera o sometiera habitualmente a violencia física o dolores síquicos considerables sobre otro con quien conviva, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o multa.

Ley 1600

Artículo 1º Alcance y Bienes Protegidos

Esta ley establece las normas de protección para toda persona que sufra lesiones, maltratos físicos, psíquicos o sexuales por parte de uno de los integrantes del grupo familiar, que comprende el originado por el parentesco, en el matrimonio o unión de hecho, aunque hubiese cesado la convivencia, asimismo en el supuesto de parejas no convivientes y los hijos, sean o no comunes.

Todo afectado podrá denunciar estos hechos ante el Juez de Paz del lugar, en forma oral o escrita, a fin de obtener medidas de protección para su seguridad personal o la de su familia. Las actuaciones serán gratuitas. En los casos en que la persona afectada no estuviese en condiciones de realizar la denuncia por sí misma, lo podrán hacer los parientes o quienes tengan conocimiento del hecho. En los casos en que la denuncia se efectuara ante la Policía Nacional o en los centros de salud, la misma será remitida al Juez de Paz en forma inmediata.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción I - Igualdad de derechos entre mujeres y hombres

Línea de acción 4. Propuestas de cambio en las normativas.

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 4. Propuestas de cambio en las normativas

Objetivo: Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para eliminar las discriminaciones de género en el trabajo y la seguridad social.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Criterio**3**

La empresa promueve entre las empresas proveedoras su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra las mujeres.

Constitución Nacional

Artículos 46, 48, 60, 88 y 89⁴

Código Laboral

Artículo 9

III PNIO 2008 – 2017**Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia**

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Realizar acciones de difusión para visibilizar la **problemática de la violencia contra la mujer**.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Línea de acción 5. Fomento a las iniciativas

Objetivo: Desarrollar y apoyar programas y proyectos dirigidos a la erradicación, prevención y atención de la violencia contra la mujer.

⁴ Artículos citados in extenso en páginas anteriores.

Criterio

4

La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra las mujeres.

Código Laboral

Artículos 9, 81 (incisos c, d y w) y 84 incisos (d y e)

III PNIO 2008 – 2017**Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo**

Línea de acción 1. Denuncia

Objetivo: Denunciar las discriminaciones de género en el trabajo y en el acceso a los recursos económicos.

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 1. Denuncia

Objetivo: Denunciar permanente y sistemáticamente la existencia de la violencia contra la mujer como un tema de derechos humanos.

Criterio

5

La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.

Constitución Nacional

Artículos 46, 48, 60, 88 y 89

Código Laboral

Artículo 9

Código Penal

Artículo 133.- Acoso sexual. 1º El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años.

2º En estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 59.

3º La persecución penal dependerá de la instancia de la víctima.

Artículo 229.- Violencia familiar. El que, en el ámbito familiar, ejerciera o sometiera habitualmente a violencia física o dolores síquicos considerables sobre otro con quien conviva, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o multa.

Ley 1600**Artículo 1º Alcance y Bienes Protegidos**

Esta ley establece las normas de protección para toda persona que sufra lesiones, maltratos físicos, psíquicos o sexuales por parte de uno de los integrantes del grupo familiar, que comprende el originado por el parentesco, en el matrimonio o unión de hecho, aunque hubiese cesado la convivencia, asimismo en el supuesto de parejas no convivientes y los hijos, sean o no comunes.

Todo afectado podrá denunciar estos hechos ante el Juez de Paz del lugar, en forma oral o escrita, a fin de obtener medidas de protección para su seguridad personal o la de su familia. Las actuaciones serán gratuitas. En los casos en que la persona afectada no estuviese en condiciones de realizar la denuncia por sí misma, lo podrán hacer los parientes o quienes tengan conocimiento del hecho. En los casos en que la denuncia se efectuara ante la Policía Nacional o en los centros de salud, la misma será remitida al Juez de Paz en forma inmediata.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción I - Igualdad de derechos entre mujeres y hombres

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Aumentar la conciencia de la mujer sobre el conocimiento de sus derechos humanos y de los actores relevantes en el ámbito del ejercicio y difusión de los mismos, para potenciar el conocimiento, acceso y administración de justicia equitativos.

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Realizar acciones de difusión para visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Criterios

6

La Gerencia General, conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel, están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia las mujeres.

Constitución Nacional**Artículos 46, 48, 60, 88 y 89****III PNIO 2008 – 2017****Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia**

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Línea de acción 5. Fomento a las iniciativas

Objetivo: Desarrollar y apoyar programas y proyectos dirigidos a la erradicación, prevención y atención de la violencia contra la mujer.

Línea de acción 7. Empoderamiento

Objetivo: Promover entre las mujeres valores que aumenten su autoestima y el derecho a una vida libre de violencia.

7

La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

Constitución Nacional**Artículos 48 y 89****III PNIO 2008 – 2017****Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo**

Línea de acción 7. Empoderamiento

Objetivo: Aumentar la información y la capacidad de las mujeres para acceder a los recursos productivos, como así también su acceso y permanencia en el mercado laboral urbano y rural.

Criterios

8

Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

Código Laboral

Artículos 9, 81 (incisos c, d y w) y 84 incisos (d y e)

Código Penal

Artículo 133.- Acoso sexual. 1º El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años.

2º En estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 59.

3º La persecución penal dependerá de la instancia de la víctima.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 1.Denuncia

Objetivo:Denunciar las discriminaciones de género en el trabajo y en el acceso a los recursos económicos.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 1.Denuncia

Objetivo:Denunciar permanente y sistemáticamente la existencia de la violencia contra la mujer como un tema de derechos humanos.

9

Se ha investigado, seguido y eventualmente sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.

Código Laboral

Artículo s9, 81 incisos c), d) y w), 84 incisos d) y e).

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 1.Denuncia

Objetivo:Denunciar las discriminaciones de género en el trabajo y en el acceso a los recursos económicos.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 1.Denuncia

Objetivo: Denunciar permanente y sistemáticamente la existencia de la violencia contra la mujer como un tema de derechos humanos.

Criterio

10 Se promueven mensajes sobre la no violencia contra las mujeres.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción II - Cultura de igualdad

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir una imagen no discriminatoria de la mujer, libre de estereotipos sexistas.

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar a actores económicos públicos y privados sobre las formas de prevención de las discriminaciones existentes en el trabajo y promover la capacitación de mujeres para mejorar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Realizar acciones de difusión para visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Línea de acción 7. Empoderamiento

Objetivo: Promover entre las mujeres valores que aumenten su autoestima y el derecho a una vida libre de violencia.

Criterio

11

Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar a actores económicos públicos y privados sobre las formas de prevención de las discriminaciones existentes en el trabajo y promover la capacitación de mujeres para mejorar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Realizar acciones de difusión para visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Línea de acción 7. Empoderamiento

Objetivo: Promover entre las mujeres valores que aumenten su autoestima y el derecho a una vida libre de violencia.

Criterio

12

Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en las mujeres.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar a actores económicos públicos y privados sobre las formas de prevención de las discriminaciones existentes en el trabajo y promover la capacitación de mujeres para mejorar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Criterio

13 La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra las mujeres que hayan sido identificados.

Código Penal

Artículo 133.- Acoso sexual. 1º El que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años.

2º En estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 59.

3º La persecución penal dependerá de la instancia de la víctima.

Artículo 229.- Violencia familiar. El que, en el ámbito familiar, ejerciera o sometiera habitualmente a violencia física o dolores síquicos considerables sobre otro con quien conviva, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años o multa.

Ley 1600

Artículo 1º Alcance y Bienes Protegidos

Esta ley establece las normas de protección para toda persona que sufra lesiones, maltratos físicos, psíquicos o sexuales por parte de uno de los integrantes del grupo familiar, que comprende el originado por el parentesco, en el matrimonio o unión de hecho, aunque hubiese cesado la convivencia, asimismo en el supuesto de parejas no convivientes y los hijos, sean o no comunes.

Todo afectado podrá denunciar estos hechos ante el Juez de Paz del lugar, en forma oral o escrita, a fin de obtener medidas de protección para su seguridad personal o la de su familia. Las actuaciones serán gratuitas. En los casos en que la persona afectada no estuviese en condiciones de realizar la denuncia por sí misma, lo podrán hacer los parientes o quienes tengan conocimiento del hecho. En los casos en que la denuncia se efectuara ante la Policía Nacional o en los centros de salud, la misma será remitida al Juez de Paz en forma inmediata.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 1. Denuncia

Objetivo: Denunciar permanente y sistemáticamente la existencia de la violencia contra la mujer como un tema de derechos humanos.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

Línea de acción 5. Fomento a las iniciativas

Objetivo: Desarrollar y apoyar programas y proyectos dirigidos a la erradicación, prevención y atención de la violencia contra la mujer.

Criterios

14 Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra las mujeres en la comunidad donde opera.

III PNIO 2008 - 2017

Ámbito de acción VI- Una vida libre de violencia

Línea de acción 5. Fomento a las iniciativas

Objetivo: Desarrollar y apoyar programas y proyectos dirigidos a la erradicación, prevención y atención de la violencia contra la mujer.

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

III PNIO 2008 - 2017

Ámbito de acción II - Cultura de igualdad

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir una imagen no discriminatoria de la mujer, libre de estereotipos sexistas.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo: Sensibilizar y capacitar con perspectiva de género y enfoque de derecho a las/os transmisoras/es de la cultura.

Línea de acción 4. Propuestas de cambio en las normativas

Objetivo: Impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas culturales y comunicacionales públicas y privadas con perspectiva de género.

Criterios

16 La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia las mujeres.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Realizar acciones de difusión para visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer.

Ámbito de acción III - Acceso a los recursos económicos y al trabajo

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

17 Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de las mujeres.

Constitución Nacional

Artículo 27 - Del empleo de los medios masivos de comunicación social

La ley regulará la publicidad a los efectos de la mejor protección de los derechos del niño, del joven, del analfabeto, del consumidor y de la mujer.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción II - Cultura de igualdad

Línea de acción 2. Difusión

Objetivo: Difundir una imagen no discriminatoria de la mujer, libre de estereotipos sexistas.

Línea de acción 4. Propuestas de cambio en las normativas

Objetivo: Impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas culturales y comunicacionales públicas y privadas con perspectiva de género.

Criterios

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra las mujeres.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción VI - Una vida libre de violencia

Línea de acción 2.Difusión

Objetivo:Realizar acciones de difusión para visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer.

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o agraven la imagen de las mujeres, atentando contra su dignidad.

Constitución Nacional

Artículo 27 - Del empleo de los medios masivos de comunicación social

La ley regulará la publicidad a los efectos de la mejor protección de los derechos del niño, del joven, del analfabeto, del consumidor y de la mujer.

III PNIO 2008 – 2017

Ámbito de acción II - Cultura de igualdad

Línea de acción 2.Difusión

Objetivo:Difundir una imagen no discriminatoria de la mujer, libre de estereotipos sexistas.

Línea de acción 3. Sensibilización y capacitación

Objetivo:Sensibilizar y capacitar con perspectiva de género y enfoque de derecho a las/os transmisoras/es de la cultura.

Línea de acción 4.Propuestas de cambio en las normativas

Objetivo:Impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas culturales y comunicacionales públicas y privadas con perspectiva de género.

Criterio

17 Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de la mujer.

Constitución

Art. 66: Se reconoce y garantizará a las personas: 18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de las personas.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 2.4 Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, en enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1: Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

Criterios

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra la mujer.

Constitución

Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 9.4 Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades. Meta. Reducir la violencia contra las mujeres física, psicológica y sexual.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 4 Objetivo: Reducir la impunidad a través de garantizar a las víctimas de la violencia de género, el acceso a la justicia con gratuidad, celeridad e intermediación; procesos de investigación no revictimizantes; y, la sanción de los delitos, garantizando que la administración de justicia incorpore en su quehacer la comprensión del derecho a una vida libre de violencia como funcional.

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o denigren la imagen de la mujer atentando contra su dignidad.

Constitución

Art. 19 inc.2 Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas: 18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de las personas.

Ley Orgánica de Salud

Art. 27 Los medios de comunicación deberán cumplir las directrices emanadas de la autoridad sanitaria nacional a fin de que los contenidos que difunden no promuevan la violencia sexual, el irrespeto a la sexualidad y la discriminación de género, por orientación sexual o cualquier otra.

El Programa Combatir la Violencia contra las Mujeres en Perú, Ecuador, Bolivia y Paraguay se ejecuta por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania.

CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, promueve el concepto y buenas prácticas de Responsabilidad Social en el Ecuador desde 2005. Es parte de la Secretaría de la Red del Pacto Global de Naciones Unidas.

Expoflores es el gremio empresarial de las fincas florícolas del Ecuador Desde 2008 el gremio, apoyado por el Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED), empezó a fomentar medidas de Responsabilidad Social Empresarial en las fincas integrantes y desde 2010 trabaja en la prevención de la violencia hacia las mujeres, en su estrategia de responsabilidad social.



Aliados estratégicos



Red del Pacto Global
Paraguay



Edición

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa Regional Combatir la Violencia Contra la Mujer en Latinoamérica (ComVoMujer)
www.giz.de

Responsables

Christine Brendel, Directora Regional del Programa Regional ComVoMujer/GIZ
María Molinas Cabrera, Coordinadora Nacional del Programa Regional ComVoMujer/GIZ

Elaboración de contenidos

Carolina Thiede, Consultora del Programa Regional ComVoMujer/GIZ
Hugo Valiente, Consultor del Programa Regional ComVoMujer/GIZ

* Es una adaptación al Paraguay, cuya idea original corresponde al documento "Criterios para una empresa libre de violencia de género. Ecuador". Edición Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Programa Regional Combatir la Violencia Contra la Mujer en Latinoamérica (ComVoMujer). Quito, agosto 2013.

Revisión de contenidos

Graciela Garay, Pacto Ético Comercial
Marlene Heinrich, Coordinadora de la Red del Pacto Global en Paraguay/ Programa de las Naciones Unidas
Mónica De las Casas, Programa Regional ComVoMujer
María Molinas Cabrera, Programa Regional ComVoMujer

Diseño y diagramación

Vicky Avalos Carrillo