



EMPRESAS

CONTRA

LA VIOLENCIA

Un modelo de gestión inicial para la prevención, atención y acompañamiento de las violencias contra las mujeres.

ELSA

espacios laborales sin acoso

**“En promedio, a las mujeres
les toma 7 intentos salir de
una relación violenta”**

National Coalition Against Domestic Violence

Auspiciadores

Esta guía fue elaborada gracias al auspicio de:



Introducción

Por segunda vez, desde ELSA unimos esfuerzos con diversas organizaciones y empresas del sector privado para ofrecer de manera gratuita un recurso que busca inspirar y guiar a más centros laborales a asumir un rol activo frente a las violencias que enfrentan las mujeres en nuestro país, incluso cuando estas ocurren fuera del ámbito laboral, como en el entorno familiar.

En nuestro país, según la última Encuesta de Desarrollo Social (ENDES), **6 de cada 10 mujeres** experimentan o experimentarán alguna forma de violencia por parte de su pareja, ex pareja u otro integrante de su grupo familiar. Esta preocupante realidad implica que, dentro de nuestras organizaciones y en todos los niveles jerárquicos, muchas trabajadoras están enfrentando o enfrentarán esta situación. Del mismo modo, también significa que un número importante de trabajadores hombres son o podrían convertirse en agresores. Aunque estos actos de violencia no siempre ocurran dentro del lugar o la jornada laboral, tienen un impacto directo en nuestras organizaciones.

Las empresas son agentes clave en la lucha contra las violencias hacia las mujeres. Al garantizar entornos laborales seguros, promover la igualdad y fomentar espacios de apoyo, pueden convertirse en actores fundamentales del cambio social. Asumir un rol activo frente a esta problemática no solo transforma el entorno laboral, sino que puede generar un cambio real en la vida de muchas mujeres. Queremos evitar que a las mujeres les tome **7 intentos salir de una relación violenta**. Las empresas podemos ser un punto de inflexión en el ciclo de la violencia.

Cambiar esta situación requiere acción y responsabilidad. Transformar el futuro es posible si tomamos conciencia de lo que está en nuestras manos y actuamos desde nuestros espacios de influencia.

Lima, 25 de noviembre de 2024

ELSA - Espacios Laborales Sin Acoso

Índice

1. Entendiendo la violencia contra las mujeres.	2
1.1. Conceptos básicos: tipos de violencias	3
1.2 El ciclo de la violencia y lo que nos ayuda a entender	5
1.3. ¿Cuál es el término correcto?	8
2. Cifras que importan	9
3. Sistema de Gestión	12
3.1. Hacer un autodiagnóstico	12
3.2. Contar con el compromiso de la organización y de la Alta Dirección	14
3.3. Tener por escrito o una política o lineamientos internos	15
3.4. Capacitar al personal y actores claves en el sistema	18
3.5. Comunicar para prevenir y para detectar la violencia contra las mujeres	20
4. Por más empresas contra la violencia	21



1. Entendiendo la violencia contra las mujeres

▶ La violencia contra las mujeres es un problema profundamente arraigado en nuestra sociedad, sus causas son estructurales y tienen que ver con una serie de desigualdades instaladas y concepciones tradicionales sobre los roles que debe cumplir una mujer que aun no logramos superar. Entender algunos de los aspectos básicos que sustentan esta problemática nos puede ayudar a diseñar e implementar una mejor estrategia para prevenir, atender y acompañar situaciones de violencia.

La violencia contra las mujeres tiene características particulares que hacen que necesite una atención especial. No se trata de que sea más o menos gravosa o importante que otros tipos de violencia, sino de especificidades que requieren de estrategias de prevención y abordaje distintas. A diferencia de lo que sucede con otras formas de violencia a la que cualquier persona independientemente de su sexo o género puede estar expuesta, la violencia contra las mujeres tiene dos características fundamentales que la diferencian: (i) suele ser cometida por personas muy cercanas a la víctima con las cuales se mantiene o se han mantenido vínculos afectivos e incluso familiares; y, (ii) los móviles tienen a estar vinculados con los celos y el ejercicio de control hacia la víctima.

Estas dos características generan que en el caso de la violencia que sufren las mujeres el mayor riesgo provenga de quien menos debiera venir, que son personas muy cercanas; y que el lugar más peligroso sea el que debiera ser más seguro, que es nuestras casas. Son estas particularidades las que hacen que este tipo de violencia requiera una atención especial ya que si se aplicaran estrategias genéricas no tendrían el impacto necesario.

El hecho de que los móviles principales estén vinculados con los celos y el ejercicio del control nos introduce en una conversación sobre roles y estereotipos de género. Podemos pensar estos como comportamientos, actitudes, atributos, obligaciones, responsabilidades y lugares que socialmente se asignan a las personas según su sexo. Estos no son estancos, por el contrario, están en constante evolución y también pueden tener diferencias geográficas. Los roles y estereotipos de géneros funcionan como una suerte de expectativas de lo que debe hacer o incluso cómo debe verse una persona. Cuando estas expectativas no se cumplen viene la sanción al quiebre del estereotipo, que puede ser más leve o severa.

Por ejemplo, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo remunerado, aún más de la mitad de la población considera que la obligación principal de las mujeres es encargarse de su casa y su familia y luego realizar otras actividades, como salir a trabajar. Esto genera que muchos casos de violencia, incluso física, se den por ejemplo, porque la comida no está lista o porque la mujer llega tarde a casa, después de la pareja.

Hace unos años tuvimos en el país el lamentable caso de violación en manada en una fiesta en el distrito limeño de Surco. El abogado de uno de los implicados señaló en medios que la propia víctima se expuso al hecho porque le gustaba la vida social, lo que habría generado que vaya a una fiesta en pleno estado de emergencia por el Covid-19. El argumento del abogado justifica la violación como sanción al quiebre de una expectativa social sobre cómo debe ser el comportamiento de las mujeres. Y también vemos reflejados estos estereotipos cuando escuchamos las denuncias de mujeres que acuden a las autoridades en busca de ayuda y les preguntan si es que la violencia se debe a que han engañado a sus parejas.

La violencia contra las mujeres es pues un problema complejo y de larga data en nuestra sociedad. Los casos de los que hemos sido testigos este último año nos muestran que es una situación plenamente vigente y frente a la cual debemos doblegar los esfuerzos. Las organizaciones tienen un rol importante en este sentido ya que con información, comunicación y mecanismos de apoyo que estén al alcance pueden contribuir a prevenir nuevas situaciones, y a facilitar salir de aquellas que estén en proceso.

1.1. Conceptos básicos: tipos de violencias

Muchas veces asociamos la violencia contra las mujeres con sus manifestaciones más visibles como la violencia física, sexual o el feminicidio. De hecho la mayoría de imágenes que se encuentran cuando se buscan estos términos hacen referencia a estas expresiones. Sin embargo, existen muchas otras formas de violencia que no siempre son visibles y que pueden hacer tanto daño como las anteriores. Las formas de violencia psicológica y económica por ejemplo, están dentro de este segundo grupo. De hecho, dada la pluralidad de formas en que puede manifestarse la violencia contra las mujeres es que hoy ya se habla de violencias, en plural.

En el Perú, la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, contempla una serie de definiciones que pueden servir como punto de partida. En esta guía incluimos cuatro de las más frecuentes.

Violencia contra las mujeres:

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entiende por violencia contra las mujeres: (i) la que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual; (ii) la que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y, (iii) la que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.

Violencia física:

Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

Violencia psicológica:

Es la acción u omisión, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

Violencia sexual:

Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

Violencia económica:

Es la acción u omisión que ocasiona un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres por su condición de tales o contra cualquier integrante del grupo familiar, en el marco de relaciones de poder, responsabilidad o confianza, por ejemplo, a través de: (i) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes; (ii) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; (iii) la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de las obligaciones alimentarias; (iv) la limitación o control de los ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

*Definiciones extraídas de la Ley N. 30364. Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar

1.2. El ciclo de la violencia y lo que nos ayuda a entender


El ciclo de la violencia es la figura que explica y ayuda a entender por qué salir de relaciones de este tipo es complicado y toma varios intentos. Es útil entenderlo como un espiral que cada vez se hace más rápido y en el que sus expresiones son cada vez más graves, también como uno en el que confluyen situaciones de abuso y comportamientos amorosos. El ciclo de la violencia tiene tres etapas o fases que se repiten continuamente: (i) la fase de la acumulación de tensión; (ii) la fase crítica y; (iii) la fase de reconciliación o de luna de miel.



La **fase de acumulación de tensión** se caracteriza por actitudes sutiles que generan una alerta sobre la posibilidad de un evento más grave. Expresiones de violencia verbal, mecanismos de control disfrazadas de expresiones de interés y algunas manifestaciones de violencia psicológica suelen ser frecuentes en esta etapa.

Por su parte, la **fase crítica trae** consigo expresiones manifiestas de violencia que no se reducen a lo físico. Puede resultar en lesiones serias e incluso la muerte en los casos más graves. Se desata por un evento en particular y también sin motivo aparente. En los procesos más avanzados de violencia esta etapa es la que predomina.

Finalmente, **la fase de reconciliación o de luna de miel** es aquella en la que quien comete la agresión pide disculpas, hace promesas de cambio, muestra arrepentimiento e incluso sugiere buscar ayuda profesional. Esta fase juega un rol fundamental en que la situación de violencia perdure ya que la víctima tiene la esperanza de que la situación mejorará y permanece en la relación. Pasado un tiempo, que cada vez es más corto, se pasa nuevamente a la fase de acumulación de tensión. En los casos más graves se pasa directamente a la fase crítica.



Entender cómo funciona este ciclo y sus consecuencias permite a las personas identificar situaciones de violencia menos evidentes, y con ello, intervenir, buscar ayuda o brindar apoyo con empatía. También ayuda a comprender el problema en su totalidad y a evitar culpar a las víctimas, creando así un entorno más solidario y comprensivo.

¿Por qué las mujeres no salen del ciclo de la violencia?

Se estima que a las mujeres les toma en promedio 7 intentos salir de una relación violenta. Algunos de los motivos que hacen difícil tomar y ejecutar esta decisión incluyen:

- **Dependencia económica:** 30% de mujeres en el Perú no cuenta con recursos económicos propios. No tenerlos genera dificultades para encontrar dónde ir, tener mecanismos inmediatos para subsistir, lo que se extiende a los hijos/as que vayan a seguir a la madre, de ser el caso.
- **Miedo y amenazas:** El temor a que la violencia se intensifique es un fuerte disuasivo para las mujeres, especialmente cuando tienen hijos/as. o.
- **Autoestima debilitada:** El ciclo de la violencia debilita el autoestima, lo que hace que las personas sientan que no pueden empezar de nuevo.
- **Aislamiento:** Dentro de los procesos de violencia muchas veces se aísla a las víctimas de sus redes de apoyo, lo que dificulta buscar ayuda. Sin redes de apoyo como familiares o amigos las personas que ejercen violencia logran que las mujeres dependan únicamente de ellos.
- **Falta recursos:** Muchas veces salir de una situación de violencia requiere refugios temporales, asesoría legal y psicológica. Todos estos a su vez requieren de recursos económicos. Si bien hay opciones gratuitas disponibles por el Estado, no necesariamente su oferta es suficiente o del todo adecuada.
- **Normas sociales:** El estigma y la presión social pueden generar culpa o vergüenza por dejar la relación. Esto es especialmente marcado cuando se tienen hijos/as menores..
- **Desconfianza en el sistema de justicia:** Las mujeres pueden sentir que, al denunciar, sus casos no serán tomados en serio o que no recibirán un trato adecuado. Esto puede llevarlas a pensar que sus testimonios serán ignorados, minimizados, o incluso cuestionados.

Es importante recordar que estos factores no son culpa de las mujeres, sino que son el resultado de cómo se comporta nuestra sociedad. La construcción de roles y estereotipos de género por ejemplo, puede llevar a justificar una relación violenta para mantener la familia unida. A su vez, la falta de disponibilidad de recursos económicos, legales y de apoyo psicológico hacen que salir sea una decisión compleja o que requieran de tiempos extensos de preparación.

1.3. ¿Cuál es el término correcto?

¿Violencia intrafamiliar o doméstica? Este término hace referencia a expresiones de violencia física, psicológica, sexual o económica que ocurren dentro del entorno familiar. Puede darse entre parejas, aunque no estén casadas, padres e hijos, o entre cualquier persona que conviva en el mismo hogar. Al estar limitado a un contexto específico -entorno familiar- deja de lado otros contextos en los que la violencia contra las mujeres también puede darse. Por eso no es un término suficiente para abarcar la problemática en su totalidad.

¿Violencia o violencias? Hoy se habla de violencias, en plural, por la diversidad de formas que esta puede adoptar. Al usar el plural, estamos reconociendo la complejidad de este problema y evitando caer en la simplificación que puede hacernos subestimar la gravedad de lo que enfrentan muchas mujeres.

¿Violencia contra la mujer o contra las mujeres? Referirnos a las “mujeres” en plural reconoce que cada mujer es diferente, y sus experiencias de violencia también lo son. Aspectos como su origen étnico-racial, orientación sexual, edad, discapacidad, o situación económica influyen en cómo viven la violencia.



Nota:

En esta guía usaremos el término “violencia contra las mujeres” conforme a la normativa peruana (Ley N. 3034) y, en algunos casos, “violencias contra las mujeres” para destacar sus diversas manifestaciones y la diversidad de mujeres.

*¿Te interesa profundizar más en estos conceptos y en el entendimiento de la violencia de género? Este **Marco Conceptual** elaborado por el MIMP te será de ayuda.*





2. Cifras que importan

▶ La violencia contra las mujeres es un problema persistente en el tiempo y sus cifras continúan siendo alarmantes. Conocer las estadísticas nos ayuda a entender que la violencia no es un problema menor ni aislado, sino que hemos normalizado su vivencia y aprendido a convivir con ella; que nuestro sistema le falla a las víctimas; y, que nos cuesta no solo a nivel social sino también económico. Cada una de las cifras que se muestran a continuación refleja una realidad que requiere atención y acción colectiva.

Las cifras de violencia en nuestro país son alarmantes

1 314 casos de feminicidio registrados entre el 2015 y septiembre 2024.

Fuente: INEI, Perú: Feminicidio y Violencia contra a Mujer, 2015-2023 y Portal Aurora.

+65% de los feminicidios fueron cometidos por la pareja o ex pareja.

Fuente: INEI, Perú: Feminicidio y Violencia contra la Mujer, 2015-2023 y Portal Aurora.

1 de cada 2 mujeres ha sido víctima de violencia por parte de su esposo o compañero.

Fuente: Endes 2023

+65% de mujeres de 18 y más años de edad ha pasado por violencia psicológica y/o física y/o sexual en su vida adulta.

Fuente: Enares 2019

+7,000 niñas y adolescentes ya habían sido víctimas de violencia sexual hasta mayo de 2024.

Fuente: Programa Aurora - MIMP, 2024

En el Perú, persiste una preocupante **tolerancia hacia la violencia contra las mujeres**. Esta actitud está alimentada por creencias que refuerzan la discriminación y normalizan la violencia, haciéndola más aceptada en distintos entornos, como el hogar o el trabajo.

59% de la población mantienen creencias actitudes e imaginarios que apoyan la violencia hacia las mujeres. Esta cifra viene incrementándose desde el 2013 (52%).

53% considera que una mujer debe cumplir su rol de madre y esposa, después sus sueños.

33% piensa que una mujer infiel debe tener alguna forma de castigo por la pareja.

31% cree que una mujer que viste provocativamente está buscando que la acosen sexualmente.

26% considera que la mujer siempre debe estar dispuesta a tener relaciones sexuales cuando su pareja lo desea.

Fuente: Enares 2019

La violencia contra las mujeres le cuesta al país.

**72.9 millones
de dólares**

costó la violencia contra las mujeres al distrito más violento de nuestro país, Villa El Salvador, en el 2018.

Fuente: PNUD, 2019



Solo el 0.24%

del presupuesto nacional se destinó a reducir la violencia contra la mujer en el 2023.

Fuente: El Comercio con base en MEF, Consulta Amigable



3. Sistema de Gestión

▶ Las empresas pueden hacer mucho para prevenir la violencia contra las mujeres o para brindar los mecanismos y el apoyo que les permita salir de esta situación. Pueden, por ejemplo, dar información que facilite identificar situaciones de riesgo personales. O pueden también orientar hacia servicios del Estado disponibles para este tipo de situaciones. Pueden dar facilidades que permitan hacerle frente, como por ejemplo, reorganizar el tiempo flexibilizando horarios o cambiando turnos; o cambiando el lugar o modalidad de trabajo. Incluso, pueden dar apoyos adicionales, como asesoría psicológica, jurídica e incluso apoyo económico.

Lo que desde ELSA recomendamos en esta guía es hacer un esfuerzo ordenado y coherente, en el que dediquemos un primer momento a identificar las necesidades y marcar una estrategia que tenga en cuenta nuestras posibilidades, recursos y realidad organizacional. Luego, un segundo momento lo dediquemos a ejecutar la estrategia. Y un tercer momento a hacer una retrospectiva y volver a iniciar el proceso.

Los siguientes son los pasos y componentes que sugerimos tener en cuenta:

- Hacer un autodiagnóstico para identificar las necesidades y hacer una hoja de ruta inicial.
- Contar con el compromiso y liderazgo expreso de la alta dirección.
- Establecer lineamientos internos escritos que contengan los mecanismos de protección y apoyo disponibles en la organización.
- Sensibilizar y capacitar al personal, poniendo énfasis en quienes atenderán y brindarán un apoyo más cercano a estos casos.
- Diseñar e implementar una campaña de comunicación interna que sensibilice al personal, de herramientas para identificar situaciones personales y brinde información sobre la ayuda disponible, tanto del Estado como de la organización.
- Hacer una retrospectiva, evaluar lo que se avanzó, lo que no se logró implementar y hacer el planeamiento para el siguiente periodo.

3.1. Hacer un autodiagnóstico:

¿Tenemos un modelo de gestión que nos permita prevenir, atender y/o acompañar eventuales casos de violencia que puedan estar viviendo las personas en nuestra organización? Y si es que lo tenemos, ¿cuáles son nuestras oportunidades de mejora? Hacer un autodiagnóstico es una forma rápida de identificar necesidades y construir o potenciar un plan de acción que se ajuste a las necesidades de nuestra organización y a los recursos que tenemos disponibles. Por eso recomendamos que este sea el primer paso.

Para hacer un autodiagnóstico tenemos que preguntarnos por el compromiso con este tema de quienes lideran la organización, por las políticas o lineamientos internos con los que contamos, por la información que compartimos con nuestros equipos, por los temas sobre los que los capacitamos y la capacidad de acompañar y brindar apoyo en contextos tan difíciles como estos.

La herramienta de autodiagnóstico de Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres tiene una sección que nos ayuda de forma gratuita y confidencial en este esfuerzo. Estos son algunos de los puntos que destacan:

- ✔ La organización cuenta con una política independiente o un compromiso en una política corporativa más amplia que indica tolerancia cero ante todas las formas de violencia.
- ✔ La organización brinda capacitación anual en tolerancia cero a todas las formas de violencia a todo el personal.
- ✔ La organización brinda ayuda confidencial a víctimas de violencia intrafamiliar.
- ✔ La organización lleva un registro del número de personas que han reportado casos o buscado apoyo empresarial por situaciones relacionadas con la violencia en el trabajo, con datos desagregados por sexo.

Además, en la web está la opción de hacer esta autoevaluación de manera digital y de complementar con otros aspectos vinculados con medidas para avanzar en la igualdad de género.



Recurso Gratuito: Herramienta de Autodiagnóstico de Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres:

<https://weps-gapanalysis.org/>



3.2. Contar con el compromiso de la organización y de la alta dirección

Como hemos visto, las violencias que sufren las mujeres en el ámbito privado tienen también un impacto en el entorno laboral. Los costos para la organización involucran tanto a sus víctimas como a sus perpetradores (que también pueden ser nuestros trabajadores), quienes incurren en ausencias, reducen la productividad y utilizan muchas veces los medios que otorga la organización para acosar o violentar a sus víctimas. Y más allá de costos económicos, el impacto de que en nuestro equipo haya personas que estén en riesgo y/o pasando por esta situación debiera ser motivo suficiente para hacer algo al respecto.

Todo sistema de gestión requiere el compromiso y respaldo de la organización y eso involucra de manera expresa a sus líderes. Un compromiso que no se comunica no pasa de la buena voluntad, por lo que es importante expresarlo de manera interna -a nuestro personal- y de ser posible, también de manera externa -en foros, reportes, conversatorios, etc-.

Estas son algunas formas en que la organización y sus líderes pueden expresar su compromiso con esta causa:

Comunicación interna:

- Incluir el compromiso y rechazo a expresiones de violencia en el código de ética, reglamento interno de trabajo u otro lineamiento similar.
- Elaborar una política específica que contemple los compromisos de la organización, las líneas de acción, y los tipos de apoyo en caso se tenga un caso.
- Conmemorar las fechas relevantes para estos efectos, como es el 25 de noviembre, día en el que se conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Asignar al menos una persona encargada de implementar el sistema de gestión y, de ser el caso, asignar un presupuesto inicial.
- Incluir los lineamientos básicos adoptados por la organización en la inducción al personal.

Comunicación externa:

- Incluir las acciones que se adopten en los reportes de sostenibilidad.
- Postular a certificaciones que reconozcan el trabajo realizado en estos aspectos. [*]
- Compartir las buenas prácticas y aprendizajes en eventos y/o conferencias.
- Si se tiene la oportunidad, escribir en medios o redes sociales sobre las acciones que se implementan.
- Realizar campañas de comunicación que busquen un impacto social más allá de la organización.

[*] SELLO EMPRESA SEGURA

Reconocimiento bianual que otorga el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a las empresas privadas que promueven la no violencia contra la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Por qué es importante comunicar externamente mis acciones?

Porque muestra el camino y da el ejemplo a otras organizaciones para que implementen o mejoren sus propias prácticas. Porque cuando además estas buscan un impacto social más amplio contribuyen a impulsar un cambio, a generar conciencia y cuestionar paradigmas y estereotipos que están aún profundamente arraigados

3.3. Tener por escrito o una política o lineamientos internos

Contar con un lineamiento o una política interna específica sobre este tema no se limita a un acto declarativo. La sugerencia es que la política empresarial sobre violencia contra las mujeres contenga los mecanismos de protección y apoyo disponibles en la organización. Algunos se desprenden de la Ley N° 30364 (ley que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes de su grupo familiar) y constituyen obligaciones para el empleador, pero hay varias otras facilidades que se pueden dar.

Estos son algunos aspectos que sugerimos incluir en la política:

- Rechazo expreso de la organización a la violencia contra las mujeres.
- Definiciones básicas. Pueden utilizarse las que se encuentran en la primera parte de esta guía y en la Ley N° 30364 pueden encontrarse otras adicionales.
- Identificación de personas y/o áreas responsables para los distintos componentes de la política. Por ejemplo, áreas de bienestar e incluso áreas vinculadas con aspectos de seguridad.
- Identificación de los mecanismos de protección y apoyo que la organización puede ofrecer cuando hay un caso. En el siguiente cuadro hemos colocado una clasificación con ejemplos para facilitar identificar o idear los que estén en nuestro alcance y se ajusten al contexto de la empresa.
- Establecimiento del proceso o los pasos a seguir para atender un caso, como por ejemplo, identificar el nivel de riesgo, ofrecer apoyo psicológico y/o legal, hacer seguimiento, etc.
- Identificación de los mecanismos y ayudas externas disponibles en el país y sobre los que se puede dar información. Por ejemplo la Línea 100 y el Chat 100 que opera el Ministerio de la Mujer y que son de acceso gratuito.

El Chat 100 y la Línea 100 son servicios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) de Perú que brindan orientación, información y soporte emocional en casos de violencia.



Chat 100

Es un servicio en línea que permite comunicarse en tiempo real con una persona especialista para recibir orientación sobre situaciones de riesgo de violencia que pueden presentarse en sus relaciones de enamoramiento, noviazgo y/o pareja; así como información u orientación a quienes refieran estar afectadas/os por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar y/o sexual. . El Chat 100 es gratuito y confidencial.



Línea 100

Es un servicio gratuito que brinda orientación, información, consejería y soporte emocional en casos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar o que conozcan un caso. La Línea 100 está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, y se puede llamar desde cualquier teléfono fijo o celular.

¿Qué mecanismos de apoyo y protección pueden ofrecer?

Acá sugerimos algunas acciones clasificadas por el aspecto en el que impactan: tiempo de trabajo, lugar de trabajo, orientación psicológica y legal, apoyo económico. Estas son medidas de apoyo que siempre requieren ser coordinadas y/o aceptadas por la persona a las que están destinadas a beneficiar.

Mecanismos de apoyo y protección

Tiempo de trabajo:

- Modificación temporal o permanente de turno de trabajo.
- Reducción temporal de jornada de trabajo.
- Suspensión imperfecta (con pago de remuneración). La Ley N° 30364 otorga 5 inasistencias en un plazo de 30 días y hasta 15 inasistencias en un plazo de 130 días tras la presentación de una denuncia. Se pueden dar días adicionales o flexibilizar los requisitos para el otorgamiento de esta licencia.
- Licencia remunerada o no por períodos más largos.

Lugar de trabajo:

- Modificación temporal o permanente de centro de trabajo, puede incluir cambio de ciudad.
- Modificación de modalidad de prestación del servicio, de presencial a híbrido o incluso 100% remoto, cuando sea posible.

Orientación psicológica y/o legal:

- Asignar un número de horas del área legal para que pueda absolver consultas básicas sobre derechos y procedimientos legales.
- Poner a disposición los servicios de apoyo psicológico con los que cuente la organización o subvencionar un número de horas con un/a especialista externo/a.
- En caso no sea posible brindar directamente este apoyo, se puede dar información a la persona sobre los servicios que ofrecen los Centros de Emergencia Mujer -CEM-.

Apoyo económico:

- Contemplar esquemas excepcionales de préstamo u otro tipo de apoyo económico que puedan facilitar el cambio de domicilio, cambio de ciudad de trabajo, inicio de procedimientos legales, etc.



¿Te preocupa que inventen una denuncia para obtener 5 días de licencia?

Es muy poco probable que esto suceda. De hecho, el problema de la violencia contra las mujeres es que no se denuncia. Esto se debe al miedo a la pareja, ex pareja o quien está efectuando la agresión, así como al temor de no encontrar una atención adecuada y que su situación empeore.

Finalmente, recuerda comunicar esta política al personal en un formato amigable que facilite que la entiendan.

3.4. Capacitar al personal y actores claves en el sistema

A pesar que la violencia contra las mujeres es algo muy frecuente en nuestra sociedad, sabemos muy poco sobre ella. Esto dificulta una identificación oportuna de lo que sucede, y con ello, que se pueda pedir ayuda. También hace difícil tener una mirada que empatiza y que no juzga a quienes la sufren. Recordemos que el sentimiento de soledad que enfrentan las víctimas de violencia es uno de los retos más fuertes con este tema. Si juzgamos la situación o la reacción de la víctima se puede llevar al aislamiento.

Dentro de nuestra organización es posible que tengamos distintas necesidades de conocimiento sobre este tema dependiendo de nuestro rol y posición jerárquica. Una clasificación inicial que nos permite identificar estas necesidades podría ser la siguiente:

	Personal en general	Líderes de equipo	Recursos humanos
Conceptos básicos	✓	✓	✓
Ciclo de la violencia	✓	✓	✓
Contexto y dimensión del problema	✓	✓	✓
Aspectos que contribuyen a la violencia basada en género	✓	✓	✓
Mecanismos de apoyo y protección de la organización	✓	✓	✓
Herramientas para realizar una entrevista básica inicial			✓
Realizar una matriz de riesgos			✓
Información sobre dónde derivar a la víctima		✓	✓
Conocimiento de los derechos involucrados y cómo exigirlos			✓

Para quienes están en el **equipo de recursos humanos** y necesitan una capa de información más profunda y especializada, pueden explorar estos recursos adicionales.

- Solicitar ayuda del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Curso “Yo sé de género” de las Naciones Unidas, gratuito y virtual.
- Curso de la Academia de Género de la Organización Internacional del Trabajo, tienen costo y programación anual.
- Guía práctica de denuncia de actos de violencia contra la mujer. (<https://www.guiadenunciaperu.com/>)



Las personas que tengan a cargo esta responsabilidad no sólo deben tener la capacidad y los conocimientos necesarios que les permitan recibir de forma empática el relato, sino que deben poder hacer una identificación de riesgos inicial, referir a la víctima a los mecanismos de ayuda disponibles y poner a disposición los recursos que correspondan de la organización.

El siguiente es un esquema básico de cómo atender un caso:

El siguiente es un esquema básico de cómo atender un caso:

1. Realizar una entrevista básica inicial donde la víctima reporta la situación. Este no es un interrogatorio sino más bien una conversación empática que debe generar un escenario de confianza entre las personas involucradas.
2. Valorar el riesgo y clasificarlo de acuerdo con su severidad, determinando el tipo y gravedad del maltrato, la ventana de tiempo en la que se ha sufrido la agresión, el estado de salud físico y emocional de la víctima, recursos con los que cuenta (económicos y de otra naturaleza) y el patrón de la violencia (severidad, frecuencia, último evento).
3. Indagar sobre la existencia de otras posibles víctimas como hijas e hijos u otros dependientes.
4. Brindar información sobre las alternativas y medios de apoyo con los que cuenta la víctima.
5. Referir a la víctima a instancias especializadas de apoyo.
6. Activar otros mecanismos de apoyo que provea la empresa en el caso en que existan.
7. Dar seguimiento al caso.

**Estas pautas de atención de un caso han sido extraídas de: PNUD, Empresas Libres de Violencia: guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral, Segunda Edición, 2021.*

3.5. Comunicar para prevenir y para detectar la violencia contra las mujeres

La comunicación contribuye a consolidar los esfuerzos de la organización para prevenir, atender y acompañar los casos de violencia contra las mujeres que se puedan tener en la organización. En esta sección compartimos algunas estrategias, recursos y ejemplos que pueden ser de utilidad en este esfuerzo.



¿Qué comunicar?

- Que el personal sepa que hay mecanismos de apoyo en estos casos, ya sean licencias por un número determinado de días, como posibilidad de cambio de turno y lugar de trabajo, e incluso asesoría psicológica y legal.
- Que sepa dónde ir para conseguir este apoyo, por ejemplo: recursos humanos, asistente social, etc.
- Que conozca qué servicios del Estado tiene a disposición de forma gratuita e inmediata, como es el caso de los Centros de Emergencia Mujer (CEM), Línea 100 y Chat 100.



Comunicar para detectar

Hoy existen una serie de herramientas digitales que funcionan como tests y que ayudan a identificar el grado de agresiones del que una persona puede estar siendo víctima. Una de estas herramientas es Mi Segurómetro (<https://misesgurometro.org>), puesta a disposición de forma gratuita por el PNUD con el apoyo de la Iniciativa Spotlight.



¿Cuándo comunicar?

Las fechas conmemorativas pueden ser un punto de partida. En estos casos la fecha clave es el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. ONU Mujeres despliega campañas todos los años, plegarse a esa campaña puede ser un primer paso.



¿Cómo comunicar?

Pensemos en la mejor forma de que la información llegue al personal, esto incluye no sólo dónde la ponemos sino cómo la transmitimos. Tal vez imágenes o videos o textos cortos funcionen mejor en nuestra cultura organizacional que documentos largos normativos.

Esta información debe además ponerse en un lugar al que el personal tenga acceso, incluyendo lugares con un nivel de privacidad que permita acceder a los links o tomar foto de la información. Los baños suelen ser un lugar estratégico para esto.



4. Por más empresas contra la violencia

▶ Esta guía es una propuesta inicial para las organizaciones que buscan tomar un rol activo frente a la violencia contra las mujeres, un problema que lamentablemente está muy extendido en nuestro país. Para quienes ya iniciaron este camino, esta guía puede ser un ejercicio de evaluar los esfuerzos y de contar con una herramienta que se pueda compartir con la cadena de valor: proveedores y clientes, por ejemplo.

De hecho, esperamos que esta guía se comparta. Es un recurso de acceso libre y gratuito y por eso sugerimos estas últimas acciones:

- Con ocasión del próximo 25 de noviembre, Día de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, envía esta guía a tu cadena valor. Así ellos también podrán contar con los elementos iniciales que les permitan prevenir que su personal pase por esto o acompañar las situaciones que ya se estén dando.
- Ayúdenos a compartir esta guía en sus redes sociales. La guía se encuentra disponible en este link, y no se requiere dejar un correo electrónico para acceder a él: elsa.la/recursos

ELSA - Espacios Laborales Sin Acoso

¿Quiénes están detrás de esta guía?



Marlene Molero Suárez CEO y Co-Founder de ELSA

Emprendedora de impacto social. Abogada laboralista y experta en género, con una maestría en este tema por la London School of Economics. Es miembro del Directorio de la ONG Care (Perú) y del Consejo Directivo de Perú Sostenible. TEDx Speaker x2. Es considerada por Bloomberg como una de las 100 personas más innovadoras de América Latina. Es considerada como una de las 50 mujeres más poderosas por Forbes Perú. Forma parte del Ranking Merco de Líderes Empresariales Peruano. Recientemente obtuvo el 1er lugar en el Cartier Women's Initiative Award, categoría Latam, por su trabajo con ELSA.

Andrea Cabello Silva Head of Content de ELSA

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) con una Maestría en Estudios de Género por la Universidad de Oxford (Reino Unido). Firme creyente de que la tecnología y los productos digitales son aliados para la inclusión, cuenta con cursos de especialización culminados en Product Management y Growth Hacking Marketing. Cuenta con una Segunda Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno.



Andrea Álvarez Tapia Coordinadora de Operaciones & Customer Success de ELSA

Abogada por la PUCP, con estudios culminados en la Maestría de Estudios Género de la misma casa de estudios. Especialista en prevención de la violencia basada en género por la Universidad de Salamanca (España). Es Cofundadora y Directora Ejecutiva de ParadaF. Coordinadora y autora del libro "Ensayos de Género y Derecho" de la Editorial Jurídica Themis.



ELSA
espacios laborales sin acoso