

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Este modelo de política y plantilla de procedimiento para abordar la violencia doméstica tiene como objetivo ayudar a las empresas signatarias de los WEPs a reconocer y evaluar los riesgos de la violencia doméstica relacionada con el lugar de trabajo, y orientar la detección de señales de violencia doméstica. También tiene como objetivo ayudar a las empresas a establecer pautas claras para apoyar a los trabajadores y trabajadoras víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica. El texto puede usarse tal cual o personalizarse de acuerdo con los requisitos de la empresa.

I. INTRODUCCIÓN

La Empresa reconoce que en todas las organizaciones existe el riesgo de violencia doméstica relacionada al lugar de trabajo o involucrando a un/a trabajador/a. Esta Política tiene como objetivo establecer las pautas para que la empresa pueda reconocer y evaluar los riesgos de la violencia doméstica relacionada con el lugar de trabajo (para consultar los recursos de ONU Mujeres para las empresas signatarias de los WEPs, visite el [sitio web de los WEPs](#)).

- La Compañía es signataria de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) desde 20__.
- Firmar los WEPs fue parte de nuestro objetivo general de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
- Como parte de este compromiso, creemos firmemente en apoyar la seguridad de todo el personal, ya sea en el trabajo o en el hogar.

II. ALCANCE

Esta Política aplica a todo el personal de la Empresa, así como a los agentes, invitados/as, clientes, proveedores/as, y otras terceras partes interesadas. Esta Política aplica a la conducta en el lugar de trabajo y en cualquier entorno relacionado al trabajo, fuera del lugar de trabajo, como durante viajes de negocios, giras, así como otros eventos sociales y funciones patrocinadas o autorizadas por la empresa. Esta Política aplica a la empresa a nivel global, excepto cuando el cumplimiento de esta Política hiciera que una unidad operativa o divisiones de negocio violaran cualquier ley en el país en el que se encuentran.

III. CONCEPTOS

Testigo es una persona que está al tanto, presente o es testigo de un incidente de violencia doméstica que involucra a un/a trabajador/a, o una situación de violencia doméstica en el lugar de trabajo, pero no participa del incidente.

La violencia doméstica incluye violencia física, sexual, emocional, psicológica, patrimonial, de propiedad, y económica. La violencia doméstica puede ocurrir en el marco de relaciones íntimas, incluidas las maritales, no maritales, las relaciones entre personas del mismo sexo y las relaciones de no-cohabitación, así como entre individuos que tienen una relación familiar y son miembros del mismo hogar.

Trabajador o trabajadora incluye colaboradores, contratistas y consultores/as independientes que prestan servicios a la Empresa.

Lugar de trabajo significa cualquier terreno, local o lugar donde o para el cual trabaja un trabajador o trabajadora.

IV. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA

El personal tiene derecho a trabajar sin violencia doméstica. Aquellos/as trabajadores o trabajadoras que están conscientes de un riesgo de violencia doméstica hacia ellos mismos o hacia colegas, deberán hacerlo de conocimiento de la Empresa.

El personal deberá completar todas las capacitaciones sobre violencia o acoso en el lugar de trabajo que les exija la empresa, incluida cualquier capacitación brindada en relación con el reconocimiento y la gestión de problemas de violencia doméstica.

V. RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA

La gerencia debe garantizar, en la medida de lo razonablemente posible, que ningún trabajador o trabajadora sufra violencia doméstica. La gerencia investigará todas las inquietudes relacionadas a este tema traídas a su atención y trabajará con las personas afectadas para tratar de reducir el riesgo.

La gerencia se asegurará de que todo el personal sea consciente de los riesgos de violencia doméstica relacionados al lugar de trabajo, así como de la violencia doméstica para los/as trabajadores/as fuera del lugar de trabajo, y que pueden recibir capacitación en relación al tema. La gerencia se asegurará de que todos/as los/as trabajadores y trabajadoras estén al tanto de la asistencia que se puede brindar a las personas que enfrenten violencia doméstica.

VI. POLICY

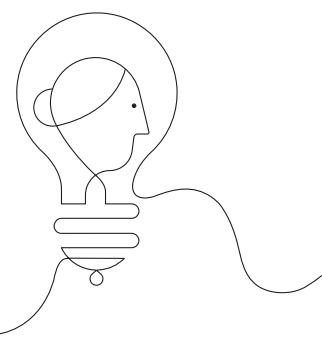
1. En caso de que un/a trabajador o trabajadora sea objeto de violencia doméstica real o amenaza de ella, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, se recomienda encarecidamente al trabajador o trabajadora que informe inmediatamente a cualquiera de los siguientes:
 - I. Un/a gerente o supervisor/a de confianza;
 - II. Recursos humanos;
 - III. Una persona de confianza en el equipo directivo superior;
 - IV. Un/a representante del comité conjunto de salud y seguridad, si corresponde; o
 - V. Un sindicato, si fuera el caso. Además, nada en esta política prohíbe que el trabajador o trabajadora reporte o denuncie directamente a la policía o cualquier organismo administrativo externo aplicable que tenga jurisdicción sobre cuestiones de violencia doméstica en el lugar de trabajo, o que involucren a los trabajadores.
2. Cualquier/a trabajador/a que se determine que ha cometido violencia doméstica, incluso si esa violencia doméstica implica a una persona no trabajadora, estará sujeto/a a medidas disciplinarias, que pueden incluir la suspensión sin goce de sueldo y/o terminación del empleo. Los registros de todas las medidas disciplinarias se conservarán en el expediente personal del/la trabajador/a. Además, se puede exigir al infractor o infractora que participe en capacitaciones o asesoramiento que se consideren adecuados.
3. Toda inquietud sobre violencia doméstica, real o amenaza de ella, puede informarse por escrito o verbalmente y esta denuncia puede hacerse en persona, por correo electrónico, por teléfono, a una línea directa de la empresa o por otros medios. Todas las inquietudes reportadas serán revisadas tan pronto como sea posible, teniendo en cuenta elementos tales como la naturaleza de la inquietud y si involucra a alguien dentro o fuera del lugar de trabajo. Cuando la conducta denunciada sea de extrema gravedad o cuando se alegue que la conducta ha sido realizada por la Alta Dirección, se preferirá que una autoridad externa e independiente lleve a cabo la investigación. En caso de que hubiera testigos de la conducta denunciada, los/as testigos deberán ser entrevistados/as. Se hará todo lo posible para evitar la divulgación de datos confidenciales y/o información sensible, mientras que se velará por que cada incidente sea investigado cuidadosa y completamente. En particular, se le recordará antes de su entrevista y por escrito

a cualquier parte interesada que sea entrevistada durante una investigación, de la necesidad de mantener la confidencialidad de la investigación y las evidencias, así como del hecho de que las represalias están estrictamente prohibidas.

4. Sujeto a las leyes de la jurisdicción donde tiene lugar la supuesta conducta, se puede considerar trasladar la carga de la prueba al/la presunto/a perpetrador o perpetradora.
5. A cualquier persona que plantea la inquietud y/o cualquier trabajador o trabajadora que pueda estar en riesgo en el lugar de trabajo debido a la violencia doméstica, se le proporcionarán actualizaciones periódicas a medida que se revise la inquietud y la empresa se esforzará tanto por:
 - I. proteger a su gente de la violencia doméstica; y
 - II. determinar una manera de lidiar potencialmente con el perpetrador o la perpetradora. Debe entenderse que, si bien la empresa hará todo lo posible para apoyar a los/as trabajadores/as que están sujetos/as a violencia doméstica real o amenaza de ella, si esa violencia doméstica tiene lugar fuera del lugar de trabajo, puede haber límites a las acciones que la empresa puede tomar con relación a una persona no trabajadora.
6. En el caso de una amenaza de violencia en el lugar de trabajo contra un trabajador o una trabajadora que tenga el potencial de afectar a otros/as trabajadores/as (es decir, una amenaza de violencia doméstica que pueda realizarse en el lugar de trabajo por una persona no trabajadora), la empresa se organizará junto con el trabajador o la trabajadora para determinar un plan de acción para proteger de la mejor manera tanto a la persona trabajadora afectada, así como otros/as trabajadores/as que pueden verse afectados/as. En tal situación, es posible que sea necesario advertir al personal del riesgo en el lugar de trabajo de un episodio de violencia doméstica y las medidas que está tomando la empresa para proteger contra los mismos; sin embargo, la identidad del trabajador afectado o de la trabajadora afectada se mantendrá confidencial a menos que no sea posible, en cuyo caso el trabajador o la trabajadora afectada será informado/a de ello con antelación.
7. En caso de violencia doméstica contra un trabajador o trabajadora, la empresa informará a la persona afectada sobre todas las formas de apoyo a su disposición durante y después del proceso de denuncia, incluidos sindicatos o representantes de los trabajadores, si corresponde, Programas de Asistencia al Personal, u otros recursos internos o externos (incluyendo servicios comunitarios).
8. La compañía brindará capacitación y entrenamiento a todo el personal de gerencia y en puestos de supervisión con respecto a cómo comprender y manejar los problemas de violencia doméstica o que involucren a la fuerza laboral, en el lugar de trabajo.
9. Esta Política no afecta los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras de presentar denuncias en virtud de las leyes pertinentes de la jurisdicción correspondiente.
10. Es posible denunciar en cualquier momento. No hay estatuto de limitaciones.
11. En caso de cualquier duda con relación a esta Política, favor contacte con **[Recursos Humanos]**.

V. IMPLEMENTACIÓN

Consulte el Anexo A, el cual proporciona un ejemplo de procedimiento relativo a violencia doméstica en el lugar de trabajo.



ANEXO A

EJEMPLO DE PROCEDIMIENTO PARA VIOLENCIA DOMÉSTICA

1. VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Si la gerencia se entera de una situación de violencia doméstica que tiene el potencial de ocurrir en el lugar de trabajo y que pueda exponer al personal a lesiones físicas, sexuales, psicológicas o económicas, se tomará cada precaución razonable para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores y las trabajadoras deben informar a la gerencia de cualquier inquietud relacionada con la violencia doméstica si perciben que esta puede afectarlos/as a ellos/as o a otros/as en el lugar de trabajo. La dirección trabajará en estrecha colaboración con el trabajador o la trabajadora afectado/a, mientras toma precauciones para mantener la confidencialidad en la medida de lo posible y compatible con la protección de la persona afectada y sus compañeros/as de trabajo de cualquier riesgo de violencia doméstica en el lugar de trabajo. De manera conjunta, la gerencia y la persona trabajadora afectada desarrollarán un plan de seguridad individual, trabajando con la policía, los tribunales u otras organizaciones que ya pueden estar involucradas, según sea necesario.

Además, la gerencia debe tomar medidas mucho antes de denunciar cualquier problema de violencia doméstica, para elaborar un plan general para el abordaje de la violencia intrafamiliar o doméstica, teniendo en cuenta lo siguiente:

Consultas y sensibilización

- Llevar a cabo una sensibilización más amplia sobre la violencia doméstica dentro de la empresa y con sus socios/as comerciales y proveedores/as
- Difundir con regularidad mensajes a los líderes y las lideresas sobre el compromiso de la empresa en relación a apoyar a los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por la violencia doméstica, de forma confidencial y sin recriminación.
- Participar de manera más amplia en concienciación empresarial, redes de influencia, brindar apoyo financiero y participar en campañas de sensibilización.
- Consultar a las trabajadoras y escuchar ideas, experiencias y sugerencias.
- Llevar a cabo regularmente capacitaciones en materia de violencia doméstica y seguridad para todo el personal, y particularmente para la gerencia, capacitar en “habilidades de escuchar sin juzgar”.

Comunicación

- Comunicarse regularmente con todo el equipo, mantenerse en contacto y generar confianza.
- Animar a los/as sobrevivientes de violencia doméstica a buscar ayuda, enfatizando que esto será sin recriminación por parte de su gerente/a o de la empresa.

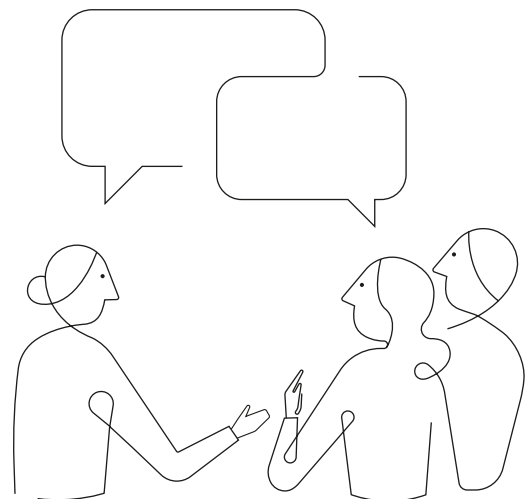
- Mantener contacto a través de comunicaciones regulares con toda la empresa y en formato uno a uno, encontrando formas seguras para que un/a sobreviviente se comunique con un/a gerente o figura de apoyo en temas de violencia doméstica. Pregunte a los colaboradores y colaboradoras si hay una plataforma o formato específico que prefieran usar, o si prefieren un mensaje instantáneo o de texto, a una llamada.
- Dar seguridad y apoyar a los/as sobrevivientes en su propia planificación de seguridad.

Detectando las señales de violencia doméstica

- Estar atento/a a posibles señales de violencia doméstica, por ejemplo, si alguien está siendo distante, retraído/a y no participa plenamente en llamadas o reuniones en línea; si están cansados/as, preocupados/as, distraídos/as o ansiosos/as; o si son llamados/as a retirarse o interrumpidos/as por un/a compañero/a cuando la persona está en el teléfono o en una reunión en línea.

Medidas

- Implementar medidas para intentar garantizar la seguridad cuando un trabajador o una trabajadora afectada transita por cualquier estacionamiento o garaje de la empresa hacia y desde el lugar de trabajo, incluyendo escoltas de seguridad.
- Garantizar seguridad adicional para el ingreso al lugar de trabajo (por ejemplo, teclados o tarjetas magnéticas), así como mayor seguridad para ingresar a la oficina o espacio de trabajo de la persona afectada.
- Implementar medidas especiales para víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica, incluyendo tiempo libre remunerado, arreglos de trabajo flexibles, reorganización de tareas laborales o ubicación del trabajo, y apoyo financiero y/o pago anticipado de salarios o préstamos en circunstancias de abuso financiero.
- Adoptar medidas de asistencia específicas para cada caso, incluidas alarmas personales, proporcionadas por la empresa, teléfonos celulares para víctimas y sobrevivientes, y horarios de trabajo flexibles.
- Establecer medidas de apoyo y seguridad en el lugar de trabajo en situaciones de trabajo remoto, por ejemplo, introduciendo un código de seguridad o una señal manual para que las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica puedan pedir ayuda de emergencia a través de compañeros/as de trabajo o su gerente durante reuniones asistidas por video.
- Establezca una línea directa de la compañía/ correo electrónico supervisado por alguien del equipo de salud y seguridad que pueda ofrecer apoyo e información sobre los servicios disponibles.



Sistema de apoyo

- Ofrecer asesoramiento sobre órdenes de alejamiento y sobre cómo contactar a la policía si se ha incumplido dicha orden.
- Decidir quién en el lugar de trabajo debe estar al tanto de los incidentes o amenazas de violencia doméstica.
- Crear una red de defensores/defensoras/champions en el lugar de trabajo, capacitados/as para brindar asesoría confidencial e información para sobrevivientes.
- Establecer una lista de recursos actualizados para víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica, incluyendo asesoramiento, líneas de ayuda y lugares de refugio seguro.
- Asegurar de que los/as sobrevivientes tengan acceso a los números de contacto de emergencia y que estos estén almacenados de forma segura en un teléfono móvil.

La gerencia también debe ser consciente de que para los trabajadores o las trabajadoras cuyo lugar de trabajo es una oficina en casa (por ejemplo, durante los períodos de trabajo remoto debido a la COVID-19 o por arreglos de trabajo remoto), a menudo existe el deber legal de tratar también de ayudar a los trabajadores y las trabajadoras que sufren violencia doméstica en el espacio de trabajo de su hogar. En situaciones donde todo el personal está trabajando de forma remota, una buena práctica puede ser pedir a los colaboradores y las colaboradoras que completen un cuestionario de salud ocupacional en el lugar de trabajo y un cuestionario de seguridad que aborda una serie de cuestiones de salud y seguridad (por ejemplo, ergonomía, riesgos en el espacio de trabajo del hogar), que también incluye preguntas sobre la posibilidad de violencia doméstica en la oficina en casa. Si lo hace, puede dar a su equipo de trabajo la oportunidad de buscar apoyo que tal vez ignoraban que existía. En casos como estos, con el fin de brindar mayor protección al trabajador o trabajadora durante la jornada laboral, se puede considerar llevar al colaborador o la colaboradora a un esquema de trabajo remoto que no sea en el hogar.

2. VIOLENCIA DOMÉSTICA HACIA UN TRABAJADOR O TRABAJADORA, FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

La gerencia debe ser consciente de que los trabajadores y las trabajadoras que sufren violencia doméstica tienen más probabilidades de ausentismo. Esto puede resultar de situaciones tales como un episodio violento que deja a la persona lesionada física o mentalmente, así como la incapacidad de la persona de trasladarse a trabajar debido a un abuso financiero. Si la gerencia tiene motivos para sospechar que un trabajador o una trabajadora puede estar sufriendo de violencia doméstica fuera del lugar de trabajo, puede existir una obligación profesional, moral o incluso legal para acercarse al trabajador o trabajadora y/o facilitar medios seguros para que se comuniquen con un/a gerente o con servicios de apoyo, para tratar de aclarar la situación y brindarles cualquier ayuda que sea posible (es más probable que la obligación legal surja en situaciones en las que un trabajador o una trabajadora sufre violencia doméstica mientras trabaja desde su casa, en una situación donde el hogar también podría ser el lugar de trabajo). Para los colaboradores y las colaboradoras que faltan al trabajo debido a la violencia doméstica, debe brindarse apoyo y alojamiento, en lugar de cesar la relación laboral u otras formas de recriminación.

Cuando sea pertinente, dicho apoyo podría incluir, por ejemplo:

1. Proporcionar una licencia remunerada para víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica y ofrecer apoyo financiero, pago avanzado de salarios y/o préstamos en situaciones de abuso económico.
2. Establecer esquemas de trabajo flexible, reorganización de tareas o lugar de trabajo, según sea necesario, para las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica.
3. Brindar protección temporal contra el despido u otras formas de recriminación a las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica, según corresponda.
4. Brindar la protección laboral necesaria a las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica (por ejemplo, facilitando a la víctima cambiar números de teléfono relacionados con el trabajo o trabajar desde sitios alternativos).
5. Proporcionar información sobre los servicios de apoyo disponibles, capacitación gratuita y asistencia a las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica.

Para garantizar que las víctimas y sobrevivientes de violencia doméstica se sientan seguros/as al denunciar casos de violencia doméstica con sus empleadores/as, supervisores/as o representantes de recursos humanos (según corresponda) y que los casos denunciados no se escapen, la gerencia también debe considerar:

1. Vincular esta política y procedimiento al compromiso global con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y al avance de la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.
2. Enviar con regularidad mensajes a los y las líderes sobre el compromiso de apoyar a los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por problemas de violencia doméstica, de forma confidencial y sin recriminaciones.
3. Incluir la violencia doméstica en evaluaciones más amplias de riesgos en el lugar de trabajo.
4. Consultar a las trabajadoras y escuchar ideas, experiencias y sugerencias.
5. Realización de campañas de sensibilización y sesiones periódicas de formación para directivos/as y colaboradores/as sobre los efectos de la violencia doméstica.
6. Crear una red de defensores/defensoras/champions en el lugar de trabajo que sean capacitados/as en el tema, que brinden asesoramiento confidencial e información para sobrevivientes.
7. Alentar a todos y todas a tomar una posición contra la violencia doméstica, incluidos/as los/as colaboradores/as de todos los niveles, sus familiares y amigos/as para que actúen como testigos activos/as que informen sus preocupaciones si alguien está en peligro.
8. Configurar un correo electrónico dedicado y supervisado por un equipo de salud y seguridad donde se pueda obtener apoyo e información sobre los servicios disponibles.

ENDNOTES

1. Aprenda más sobre las intervenciones de los/as testigos en: ONU Mujeres, 2019. ¿Qué más se necesitará? Promoción del cambio cultural para acabar con el acoso sexual. [Disponible aquí](#).
2. ONU Mujeres, 2012. Manual de Legislación sobre Violencia contra la Mujer, página 23. [Disponible aquí](#).
3. ONU Mujeres, 2020. La sombra de la pandemia de COVID-19: violencia doméstica en el mundo del trabajo: un llamado a la acción para el sector privado, p. 4. [Disponible aquí](#).
4. ONU Mujeres, 2020. La sombra de la pandemia de COVID-19: violencia doméstica en el mundo del trabajo: un llamado a la acción para el sector privado, p. 4. [Disponible aquí](#).

AGRADECIMIENTOS:

Este modelo de política se preparó con el apoyo pro bono del bufete de abogados internacional Dentons, también signatario de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. El apoyo se brindó al programa WE EMPOWER-G7, financiado por la Unión Europea e implementado conjuntamente por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la Organización Internacional del Trabajo.

La promoción del empoderamiento económico de las mujeres en el trabajo a través de una conducta empresarial responsable en los países del G7 (Programa WE EMPOWER—G7) ha sido financiado por la Unión Europea (UE) y se implementó conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Programa (2018-2021) convocará diálogos de partes interesadas en la UE, Canadá, Japón y los EE. UU. para intercambiar conocimientos, experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas en el contexto del mundo laboral cambiante. Bajo los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), WE EMPOWER ha trabajado para equipar a las empresas para que vayan más allá de hacer compromisos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, para fortalecer su implementación, recopilación de datos e informes sobre los WEP.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD:

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de los autores y no representan necesariamente las opiniones de la Unión Europea, ONU Mujeres, Organización Internacional del Trabajo o las Naciones Unidas y sus Estados Miembros.

Diseño Gráfico / Editorial: oliver.gan.tner@unwomen.org

Traducción: Ana Vásquez y Pacto Global de las Naciones Unidas.

Esta plantilla de política fue preparada con el apoyo pro bono de la firma de abogados internacional, Dentons, también signatario de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

大成 DENTONS

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 weps.org

 @WEPrinciples

 LinkedIn

Principio 1



Promover la igualdad de género desde la alta dirección.

Principio 2



Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

Principio 3



Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

Principio 4



Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres.

Principio 5



Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.

Principio 6



Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo.

Principio 7



Evaluar y difundir los avances realizados a favor de la igualdad de género.

Financiado por:

Producido por:

En apoyo de:



Unión Europea



Organización
Internacional
del Trabajo



Financiado por la Unión Europea



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office