

VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL

Este modelo de política sobre violencia y acoso por motivos de género tiene el objetivo de orientar a las empresas signatarias de los WEPs a la hora de reconocer y evaluar los riesgos de la violencia y el acoso basados en género. También tiene el propósito de apoyar a estas empresas a establecer pautas claras para que los trabajadores y las trabajadoras denuncien incidentes de violencia y acoso. El texto puede ser utilizado tal cual o personalizarse según los requisitos de su empresa.

I. INTRODUCCIÓN

La Empresa reconoce que en todas las organizaciones existe el riesgo de violencia y acoso laboral por motivos de género. La empresa también reconoce las múltiples e interrelacionadas formas de discriminación y su impacto en las experiencias de violencia y acoso, además que la violencia y el acoso por motivos de género afecta a las mujeres, niñas y personas de la comunidad LGBTQ+ de manera desproporcionada.

Esta política tiene el propósito de establecer las pautas corporativas para reconocer y evaluar los riesgos de violencia laboral y acoso por motivos de género. También aborda las formas de denunciar incidentes reales o potenciales de violencia y acoso en el lugar de trabajo por motivos de género (Para explorar los recursos de ONU Mujeres para las empresas signatarias de los WEPs, visite por favor el [sitio web de WEPs](#)).

- La Empresa es firmante de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) desde 20__.
- Firmar los WEPs es 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 la importancia de la seguridad de todos nuestros trabajadoras y trabajadores, ya sea en el lugar de trabajo o en el hogar.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal de la empresa, así como para sus agentes, invitadas/os, clientes, proveedores y otras terceras partes interesadas. Esta política es aplicable a la conducta en el lugar de trabajo y en cualquier entorno laboral relacionado, fuera del trabajo, como viajes de negocio, giras, eventos corporativos patrocinados o eventos sociales autorizados y otros. Esta política aplica a la empresa a nivel global, excepto donde el cumplimiento de esta política pudiera causar que una unidad operativa o división violara cualquier ley en el país en el que se encuentra.

Nota aclaratoria: El estado contractual específico de una víctima/sobreviviente o persona afectada no debe constituir un impedimento para presentar una denuncia.

III. DEFINICIONES

En esta política, los siguientes términos tienen los siguientes significados:

Espectadora/or: persona que está presente durante un incidente de violencia o acoso, pero no participa en dicho incidente.¹ Se utiliza la figura del Espectadora/or para promover empatía para la víctima/sobreviviente y nociones de cómo la comunidad laboral tiene responsabilidad en prevenir el acoso sexual. Una/un testigo empoderado/do es alguien que observa un acto de violencia, discriminación u otra conducta inaceptable u ofensiva y toma acción (p. ej.: usa su voz contra la violencia y el acoso, interviene para apoyar a una/un colega que está siendo atacada/o, habla en privado con una/un colega que exhibe este comportamiento discriminatorio o violento.)

Personas afectadas: puede incluir a la víctima o persona afectada/o o atacada/o, así como testigos o personas que intervienen en la situación a través de conducta inapropiada y posible violencia y acoso.

Denunciar: se refiere a informar formal y/o informalmente, a menos que se especifique lo contrario.

Acoso sexual: se refiere a cualquier conducta no deseada o inoportuna de naturaleza sexual, la cual razonablemente podría interpretarse o percibirse como una ofensa o humillación, como, por ejemplo, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se le convierte una condición de empleo, o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede ocurrir en el lugar de trabajo o relacionado con él. Si bien generalmente involucra un patrón de conducta, el acoso sexual puede tomar la forma de un solo incidente. Al evaluar si las expectativas o percepciones son razonables, la perspectiva de la persona atacada debe tenerse en cuenta.

El acoso sexual puede presentarse en una variedad de formas, desde mirada y palabras hasta contacto físico de naturaleza sexual. Estos son algunos ejemplos de acoso sexual (listado no exhaustivo):²

- Tocar de manera inoportuna y no deseada, incluyendo pellizcos, palmaditas, frotamientos o rozamientos deliberados contra otra persona
- Mirar fijamente de una manera sexualmente sugerente
- Pedir repetidamente a una persona salir en una cita o pedirle tener sexo
- Calificar la sexualidad de una persona
- Hacer comentarios sexuales sobre apariencia, vestimenta o partes corporales
- Emplear sobrenombres, insultos o calumnias de connotación sexual o de género
- Hacer comentarios despectivos o degradantes sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona
- Enviar comunicaciones sexualmente sugerentes en cualquier formato
- Compartir anécdotas o bromas sexuales o lascivas
- Hacer gestos sexualmente inapropiados, como movimientos pélvicos sexualmente sugerentes
- Compartir o mostrar imágenes o videos sexualmente inapropiados en cualquier formato
- Acoso sexual real o intento del mismo, incluida la violación.

Persona violentada: es la persona o las personas en el lugar de trabajo o en un lugar relacionado, hacia quien se dirige la conducta que constituye acoso y violencia.

Infractora/or - supuesta/o infractora/or: la persona o personas en el lugar de trabajo o un lugar relacionado cuya conducta constituye acoso o violencia, si así lo establecieran las políticas aplicables.

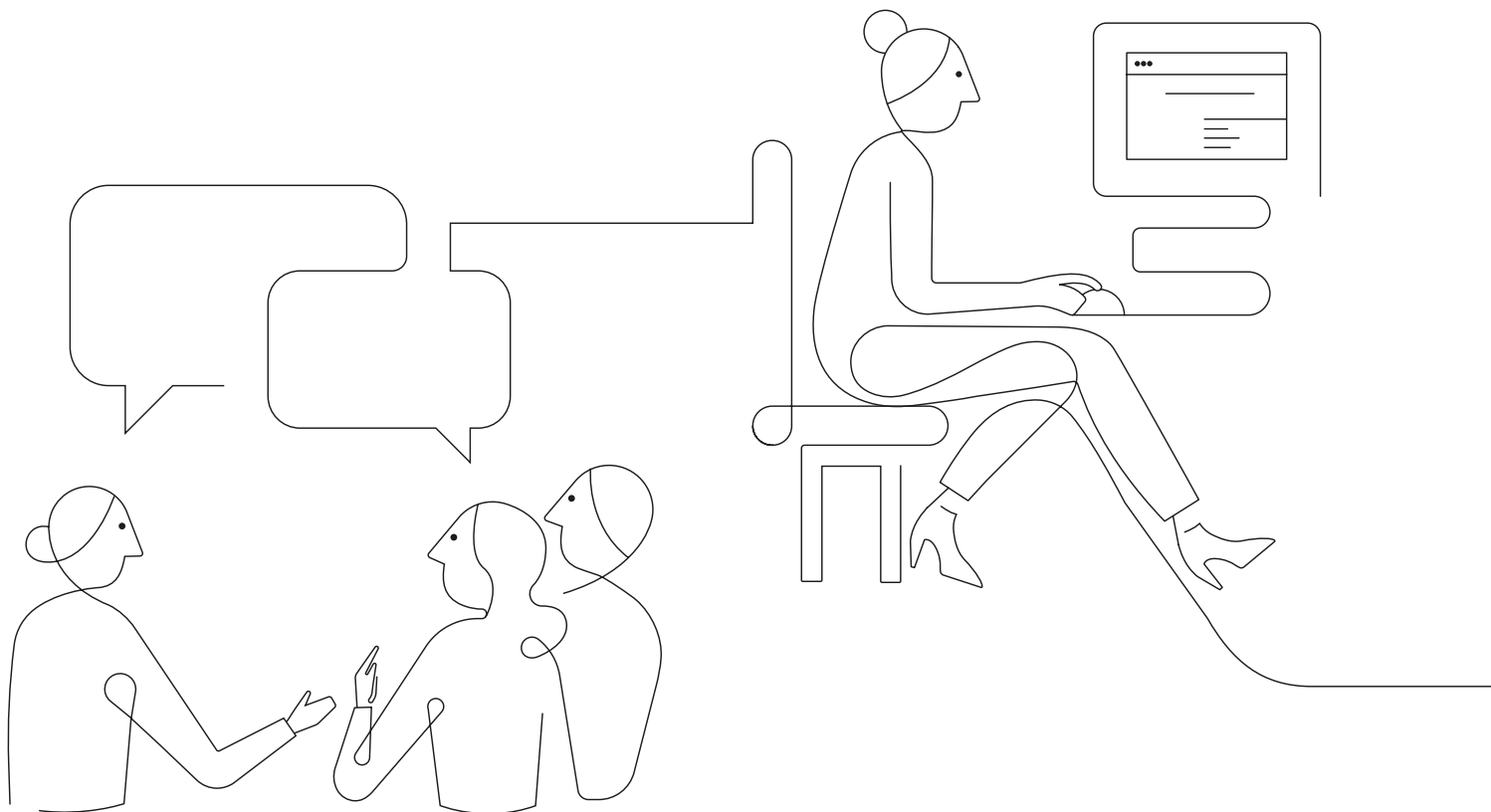
Violencia y acoso en el lugar de trabajo: una serie de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de las mismas, ya sea que ocurran una sola vez o se repitan, que tienen como objetivo, dan como resultado o podrían dar como resultado daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluyan violencia y acoso por motivos de género. La violencia y el acoso por motivos de género, incluyendo acoso sexual, se refiere a violencia y acoso dirigido hacia personas debido a su sexo o género o que afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o género particular³

Trabajadora o trabajador: incluye a colaboradoras/es, contratistas independientes y consultoras/es que provean servicios a la Empresa.

Lugar de trabajo: cualquier terreno, local o lugar en el que o para el cual trabaja una trabajadora o un trabajador.

Violencia en el lugar de trabajo significa: (a) el ejercicio de fuerza física por parte de una persona en contra de un trabajadora o un trabajador, en el lugar de trabajo, que cause o pueda causar daño físico a ese trabajadora o trabajador; (b) un intento de ejercer fuerza física contra un trabajadora o un trabajador, en el lugar de trabajo, que podría causar daño físico al trabajadora o trabajador; y (c) una declaración o conducta que razonablemente pueda interpretarse como una amenaza de ejercer fuerza física contra la trabajadora o el trabajador, que podría causarle daño físico.

Acoso en el lugar de trabajo significa incurrir en una serie de comentarios o conductas perjudiciales sabiendo o razonablemente debiendo saber que no son bienvenidas ni solicitadas. El acoso también incluye conducta verbal, visual o física discriminatoria, abusiva u ofensiva dirigida a una persona por motivo de género, identidad de género u orientación sexual. Algunos ejemplos de conductas que podrían considerarse formas de acoso incluyen (pero no se limitan a) comentarios directos o indirectos, acciones o tácticas tales como abuso verbal o psicológico empleado para hacer daño a un individuo o un intento de hacer daño a un individuo. El acoso o la intimidación pueden involucrar incidentes repetidos o puede tratarse de un solo incidente.



IV. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

Tienen derecho a trabajar libre de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Tienen la responsabilidad de trabajar de manera conjunta, profesional y de resolver los problemas sin violencia.

Las denuncias formales de posible violencia y acoso pueden realizarlas personas que consideren que fueron objetos/víctimas/ afectadas o por personas que tengan conocimiento directo de una posible violencia y acoso o por cualquier tercero. Las denuncias formales pueden realizarse de forma anónima y no están sujetas a plazos de tiempo.

Las víctimas/personas afectadas pueden preferir (y se les anima a que así sea) discutir su situación con un recurso informativo confidencial como, por ejemplo, una/un proveedora/or confidencial de asesoramiento o asistencia, quien puede ayudarlas/os al explicarles el marco legal aplicable y las opciones disponibles bajo las políticas y prácticas empresariales, así como indicarles los recursos disponibles para fines de apoyo.

Las trabajadoras o los trabajadores que observen o se percaten de una conducta inapropiada o una posible situación de violencia y acoso deben, con adecuada capacitación, idealmente ser capaces de apoyar a la persona afectada con escucha imparcial, información y redireccionamiento. A su vez deben informar confidencialmente el incidente o los incidentes a recursos humanos o personal de bienestar, así como también tomar otro tipo de acciones que puedan ayudar a mitigar la hostilidad en el entorno o el daño a otras personas.

Las trabajadoras o los trabajadores deben cooperar en la investigación de un incidente de violencia y acoso. Toda persona que brinde evidencia o información en una investigación o que esté involucrada en el proceso deberá mantener la confidencialidad de la información, excepto cuando lo contrario es necesario para tratar con eficacia el asunto. Se tomarán las medidas adecuadas para asegurar la seguridad de la trabajadora o el trabajador en el lugar de trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores deberán completar todas las capacitaciones corporativas sobre violencia y acoso que les requiera la empresa.

V. RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA

La gerencia y/o equipo de liderazgo de la empresa debe garantizar, en la medida de lo razonablemente posible, que ninguna trabajadora o trabajador, sea objeto de violencia o acoso en el lugar de trabajo.

Las víctimas/sobrevivientes o personas afectadas que crean que pueden haber sido objeto de conducta inapropiada o instancias de posible violencia y acoso puede elevar la situación con su supervisora/or u otra/o colega en su lugar de trabajo si la situación se lo permite, y deben sentirse cómodas/os haciéndolo.

Cualquier gerenta/e a quien se le acerque una víctima/persona afectada debe informarle a esa persona que puede obtener asesoría, asistencia e información confidenciales con [oficina que brinda asesoramiento/ asistencia y apoyo confidencial como un asistente social, un/a consejero/a del personal, una línea de ayuda u otro punto de contacto de confianza] sobre las opciones disponibles en el marco legal y políticas de la empresa para abordar dicha posible conducta.

La gerencia debe proveer asesoría, asistencia y/o información de manera oportuna, sensible e imparcial [enumerar los posibles mecanismos de intervención gerencial previstos en las políticas de la empresa de intervención gerencial, como facilitar la oportunidad para una conversación entre colegas sobre la conducta en cuestión, también referirse a la posibilidad de contar con apoyo de unidades corporativas para asesoría/asistencia en tales asuntos]. La intervención puede permitir que el asunto se aborde con prontitud a nivel gerencial. Se mantendrá un registro consistente con y como especifique la política de la empresa sobre el asunto, y sobre cualquier intervención gerencial realizada.

La gerencia no podrá revelar el nombre de una/un denunciante o las circunstancias de la denuncia a nadie excepto cuando la divulgación sea: (i) necesaria para investigar la denuncia, (ii) requerida para tomar medidas correctivas, o (iii) requerida por ley.

La gerencia se asegurará de que todas las trabajadoras y trabajadores estén al tanto de los riesgos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y que estén apropiadamente capacitadas/os y equipadas/os para protegerse de ello.

La gerencia participará en capacitaciones regulares sobre violencia y acoso, incluyendo la creación de conciencia sobre el tema en la fuerza laboral, cómo comunicar compromisos para apoyar a los colaboradores, cómo detectar y actuar ante señales de alerta, cómo construir confianza y cómo escuchar de manera confidencial, sin prejuicios y brindar apoyo y redireccionamiento en el lugar de trabajo.

VI. POLÍTICA

1. El personal tiene prohibido involucrarse en situaciones de violencia y acoso, según se define en esta política y se espera que denuncien todo incidente de violencia o acoso.
2. Se prohíbe a todo el personal cualquier conducta molesta y no deseada de naturaleza sexual que razonablemente pueda percibirse como humillante y que pueda esperarse que cause alguna ofensa, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición para el empleo o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.
3. En caso de que un trabajadora o trabajador sea sujeta/o o haya sido amenazada/o con violencia o acoso en el lugar de trabajo, puede denunciar a:
 - I. Una/un gerenta/e o supervisora/or de confianza;
 - II. El área de Recursos Humanos, Gestión Humana o similar;
 - III. Una persona de confianza en el equipo de gerencia superior;
 - IV. Una/un representante de un comité conjunto de salud y seguridad, si aplica;
 - V. Un comité de acoso sexual, si aplica; o
 - VI. Un sindicato, si fuera el caso. Nada en esta política prohíbe al trabajadora o trabajador de hacer una denuncia anónima o denunciar directamente a un tribunal o comisión de derechos humanos, una corte u otro cuerpo administrative externo aplicable dentro de la jurisdicción del empleo.
4. La gerencia debe informar a la víctima/persona afectada que la información se manejará tan confidencialmente como sea posible, pero que debe divulgarse en la medida necesaria para llevar a cabo una investigación apropiada del caso. La gerencia debe actuar con prontitud y con decisión para investigar y detener cualquier violencia o acoso conocido o sospechado que ocurra dentro de su unidad o división. La gerencia no ignorará o tolerará ningún acto de violencia o acoso.
5. A las/los agentes, personas invitadas, clientes, proveedoras/es y demás personas que no son colaboradoras/es directas/os también se les prohíbe participar en cualquier tipo de violencia o acoso, según se define en esta política. Los trabajadores y las trabajadoras pueden rechazar trabajar con cualquier tercera/o no-colaboradora/or que participe en actos de violencia o acoso. A cualquier parte no-trabajadora, quien, en la sola opinión de la empresa, viole esta política, puede prohibírsele el acceso a las instalaciones de la empresa y la empresa puede optar por finalizar la relación comercial con la parte infractora.
6. Cualquier trabajadora o trabajador que se determine participó en actos de violencia o acoso será sujeta/o a medidas disciplinarias, que pueden incluir la suspensión sin goce de sueldo o terminación del empleo. Los registros de todas las medidas disciplinarias se conservarán en el expediente personal del trabajadora/or. Además, se puede exigir al infractora/or que participe en capacitación o programas de asesoría adecuados para el caso.
7. Las denuncias pueden ser escritas o verbales y pueden hacerse en persona, por correo electrónico, por teléfono a una línea corporativa o por otros medios.⁴ Cada denuncia será investigada y resuelta lo antes posible, tomando en cuenta elementos como la naturaleza de la denuncia, el número de testigos y si la investigación debe realizarse a lo interno o a lo externo. Cuando la conducta denunciada sea de suma gravedad, o cuando se alegue que la conducta involucre a la alta gerencia, se preferirá una investigación externa e independiente. En caso de que hubiera testigos de la conducta denunciada, éstas/os serán

entrevistadas/os. Se hará todo lo posible para prevenir la divulgación de información confidencial y/o sensible, mientras se asegura que cada incidente sea investigado de manera completa y cuidadosamente. En particular, a cada parte entrevistada durante una investigación se le recordará por escrito antes de la entrevista de la necesidad de mantener la confidencialidad de la investigación y su evidencia, así como del hecho de que se prohíbe estrictamente cualquier represalia.

8. Sujeto a las leyes de la jurisdicción donde ocurra la supuesta conducta, se puede considerar cambiar la carga de la prueba a la/al presunta/o acosadora/or.
9. La víctima/persona afectada, así como el presunto infractor o infractora, recibirán actualizaciones periódicas sobre el proceso investigativo. Se informará por escrito a ambas partes los resultados de la investigación, así como los próximos pasos, una vez concluido el proceso.
10. La empresa no tolerará ningún tipo de represalia contra un trabajadora o trabajador que haya hecho una denuncia de buena fe sobre violencia o acoso bajo esta política o contra cualquiera que provea información de buena fe como parte de una investigación relacionada, incluso si después de la investigación, no se determina que haya ocurrido violencia o acoso. Se tomarán medidas correctivas con cualquier trabajadora o trabajador que tome represalias contra una/un colega, que pueden incluir hasta el despido. Del mismo modo, no se tolerará una acusación falsa de violencia o acoso conocido o comprobado y cualquier persona que haga una falsa acusación será sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido.
11. Sin perjuicio de todo lo anterior, en situaciones donde la víctima/persona afectada y la supuesta persona acosadora deseen resolver la situación, se puede considerar mediación, capacitación, asesoría y/o justicia reparadora (“formas alternativas de justicia”). La víctima/persona afectada tendrá la última palabra en determinar si se emprenderán o no formas alternativas de justicia o resolución.
12. En caso de acoso o violencia contra una trabajadora o trabajador, la empresa le informará a esa persona sobre todo el respaldo disponible durante el proceso de denuncia, incluyendo representantes de sindicatos, si aplica, asesores de programas de asistencia al colaborador u otros recursos internos o externos (incluyendo servicios comunitarios).
13. La víctima/persona afectada tiene derecho a estar acompañada por un miembro del personal u otro tercero o tercera, de acuerdo con la política de la empresa, durante los procesos formales o informales, siempre y cuando esa persona esté razonablemente disponible para brindar apoyo a la víctima/persona afectada.
14. La empresa proveerá capacitaciones para todas las personas que forman parte de la gerencia u ocupen cargos de supervisión para que puedan comprender y gestionar denuncias.
15. Esta política no afecta los derechos de las trabajadoras o trabajadores de presentar denuncias bajo las leyes relevantes de la jurisdicción que corresponda.
16. Se puede presentar una queja en cualquier momento. No existe estatuto de limitaciones.
17. En caso de tener alguna pregunta con relación a esta política, por favor contacte con **[Recursos Humanos]**.

V. IMPLEMENTACIÓN

Consulte el Anexo A, el cual proporciona un ejemplo del procedimiento de implementación para prevención y atención de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

ANEXO A

EJEMPLO DE PROCEDIMIENTO: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

La prevención y mitigación del riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo puede abordarse identificando las condiciones del lugar de trabajo o los problemas de personal que pueden contribuir a la probabilidad de violencia y acoso laboral, como se indica en este procedimiento.

Al identificar los factores que pueden contribuir al riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo, considere evaluar lo siguiente:

- Incidentes previos de violencia o acoso verbal o físico
- Situaciones donde las trabajadoras y los trabajadores interactúan con audiencias públicas
- Niveles de dotación de personal, particularmente para comienzos laborales muy tempranos o finales de jornada tardíos
- Integridad del lugar de trabajo en cuanto a seguridad, equipo e iluminación
- Efectividad de los procedimientos de emergencia
- Procedimientos establecidos y utilizados para consulta y comunicación de violencia en caso de emergencia
- Procedimientos utilizados en el manejo de efectivo
- Diseño de las instalaciones (p. ej. ubicación de la oficina de pago, ventas en efectivo y estacionamientos)
- Procedimientos para divulgar números de teléfono, nombres y direcciones de trabajadoras y trabajadores únicamente a personas autorizadas
- Capacitación de colaboradoras/es que tienen contacto directo con clientes
- Resultados de inspecciones regulares sobre seguridad de las instalaciones
- Seguimiento e implementación de recomendaciones de informes de auditoría previos
- Procedimientos con sensibilidad de género implementados para tratar quejas y conflictos
- Procedimientos con sensibilidad de género para aplicar medidas disciplinarias
- Disponibilidad de un equipo de respuesta inmediata
- Apoyo a las trabajadoras y los trabajadores en riesgo de violencia doméstica en el lugar de trabajo (Consultar más orientación [aquí](#)).

2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Se debe realizar una evaluación con perspectiva de género del riesgo de acoso y violencia en el lugar de trabajo con la frecuencia necesaria para proteger a las trabajadoras y trabajadores, para proporcionar un entorno de trabajo seguro. Se debe involucrar y consultar a las partes interesadas pertinentes, incluidas/os las y los representantes de los grupos de trabajadores afectados. Al evaluar las acciones requeridas para eliminar o reducir la probabilidad de violencia y acoso en el lugar de trabajo, es importante poder cuantificar el nivel de riesgo asociado, ya que esto ayudará a determinar las salvaguardas o las estrategias de control que deben establecerse.

Una vez completada, los resultados de la evaluación de riesgos deben proporcionarse a la gerencia y a cualquier comité o representante de salud y seguridad ocupacional dentro de la Empresa. Este requisito de rendición de cuentas también se aplica a cualquier evaluación de riesgos realizada de manera repetida para evaluar y prevenir incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

3. CONTROL DE RIESGOS

El desarrollo de amparos o estrategias de control surgirá del proceso de la identificación y evaluación de los riesgos. Cuando se haya identificado el riesgo de violencia o acoso, se establecerán salvaguardas o estrategias de control acordes con el nivel de riesgo. Estas pueden incluir, entre otros, las siguientes actividades de prevención:

Planificación y ejecución de políticas

- Promover una cultura de confianza en el lugar de trabajo
- Documentar procedimientos operativos seguros para tareas de riesgo.
- Establecer o actualizar procedimientos de emergencia que incluyan medios para movilizar asistencia, si es necesario.
- Desarrollar salvaguardas sensibles al tema de género y estrategias de control consultando con representantes de los grupos afectados, particularmente mujeres.
- Tomar medidas correctivas cuando se identifiquen deficiencias.
- Equipos y medidas de seguridad
- Mejorar los arreglos o equipos de seguridad del lugar
- Instalar iluminación adecuada dentro y alrededor de las instalaciones.
- Asegúrese de que el acceso a transporte sea seguro para los turnos tempranos o tardíos.
- Cambiar a transferencias electrónicas como mecanismo de pago para remuneraciones de colaboradores.
- Proporcionar equipo de protección personal, donde se indique.

Formación y sensibilización

- Realice una evaluación de aptitudes y capacidades para identificar las brechas en el conocimiento y habilidades que tiene su equipo y colaboradores en materia de violencia y acoso laboral por motivo de género.
- Seleccione la metodología o herramienta que se adapte a su contexto:⁵
 - **Capacitación de testigos:** es importante capacitar a las personas sobre cómo intervenir de manera segura en los casos en los que puedan observar acoso sexual u otras formas de violencia contra las mujeres. Esta capacitación puede permitir que el personal sea capaz de identificar conductas y actitudes inapropiadas en el trabajo que contribuyan a una cultura de desigualdad y discriminación de género.
 - **Capacitación sobre sesgos inconscientes e implícitos:** este enfoque revela cómo los sesgos inconscientes influyen en las decisiones de reclutamiento, desarrollo profesional, y actitudes dañinas sobre mujeres y hombres, lo cual resulta en comportamientos negativos.
 - **Capacitación cívica:** una forma positiva de capacitar basada en la prevención que puede ayudar a reducir el acoso o el conflicto, al mismo tiempo que promueve el respeto en el lugar de trabajo. Las actividades de capacitación tienen un fuerte enfoque en habilidades interpersonales, comunicación y negociación, resolución de conflictos y técnicas de supervisión positiva.
- Identificar un lugar seguro donde se pueda garantizar privacidad y confidencialidad para realizar las sesiones de capacitación. Establezca las sesiones de capacitación en un momento que se adapte a la disponibilidad y preferencias de trabajadoras y trabajadores.
- Llevar a cabo múltiples capacitaciones y procesos de concientización presenciales para que las trabajadoras y trabajadores comprendan los riesgos y controles que deben seguir para prevenir la exposición y responder a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Las sesiones de capacitación deben ser interactivas, generar reflexiones críticas, desafiar las normas sociales y culturales adversas y adaptarse a la audiencia determinada.
- Involucrar a trabajadoras y trabajadores, la gerencia, supervisoras/es en capacitación y pautas para tratar con clientes.

Datos y seguimiento

- Recopilar datos desagregados por género para una toma de decisiones informada.
- Monitorear la adopción y eficacia de las medidas de control a través de inspecciones de seguridad, búsqueda de retroalimentación de las trabajadoras y trabajadores, y análisis de informes de incidentes.
- Evaluar la calidad y la aceptación de los servicios referidos, modificar las alianzas o las/los proveedoras/es de servicios en consecuencia de la evaluación.
- Recopilar comentarios posteriores a la capacitación y utilizarlos para mejorar las futuras capacitaciones.

4. AVISOS

En caso de que una trabajadora o trabajador resulte gravemente herido o muera a causa de violencia en el lugar de trabajo, se debe dar aviso inmediato a **[Ministerio del Trabajo]** y al comité o representante del comité de seguridad y salud de la empresa. Además, según lo exija la legislación aplicable en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, se debe presentar un informe escrito que describa las circunstancias de la muerte o lesión al **[Ministerio del Trabajo]** dentro de las <> horas posteriores al incidente.

Al documentar un incidente, se debe incluir la siguiente información:

Tipos de incidentes, de la siguiente manera:

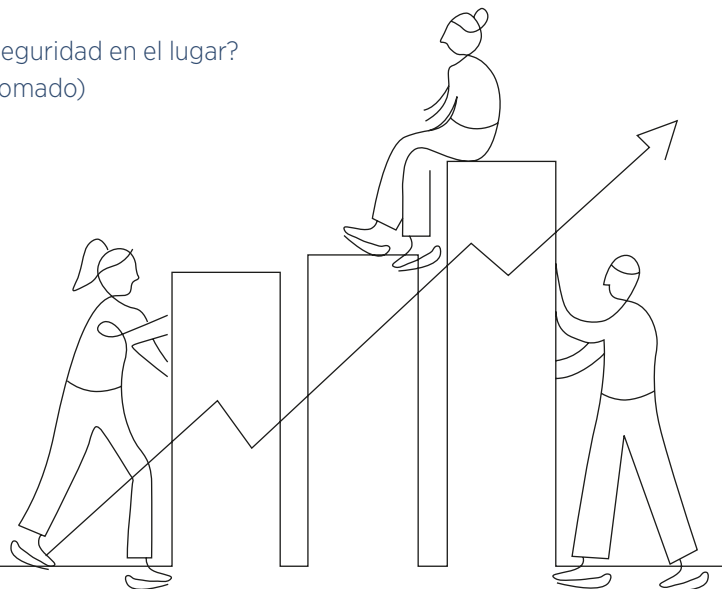
- **Amenaza** – verbal, amenaza verbal por teléfono, amenaza por escrito (incluido por correo electrónico), arrojar objetos, poseer o exhibir cuchillos u otro tipo de arma, u otra amenaza similar.
- **Agresión física** – golpes, empujones, mordeduras, pellizcos u otros incidentes relacionados con la agresión física.
- **Acoso** – *Bullying*, comentarios molestos, humillaciones, gestos ofensivos, conducta abusiva u ofensiva ya sea verbal, visual o física dirigida hacia una persona por su sexo, identidad de género u orientación sexual.

Al describir un incidente, asegúrese de haber respondido todas las preguntas:

- ¿Quién? – ¿Qué? – ¿Dónde? – ¿Cuándo? – ¿Por qué? – ¿Cómo?

Para incidentes de violencia en el lugar de trabajo, describa las medidas inmediatas tomadas:

- ¿Qué medidas/acciones se tomaron para la víctima y para el perpetrador o perpetradora?
- ¿Qué acciones se tomaron para garantizar la seguridad en el lugar? (incluyendo cualquier fotografía que se haya tomado)
- Notificación a la policía
- Notificación a la empresa
- ¿Se tomaron declaraciones de la víctima, la perpetradora o el perpetrador y de las/los testigos?
- Si corresponde, ¿se le proporcionó transporte a la víctima y se le alentó a buscar asistencia médica?



NOTAS FINALES

1. Aprenda más sobre intervenciones de los testigos en ONU Mujeres, 2019. ¿Qué más se necesitará? Promoviendo el Cambio Cultural para ponerle Fin al Acoso Sexual. Disponible (en inglés) [aquí](#).
2. Naciones Unidas, 2018. Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Disponible (en inglés) [aquí](#).
3. Convención 190 de la OIT. Convención relativa a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pg.8. Disponible (en inglés) [aquí](#).
4. Tenga en cuenta que los múltiples mecanismos, procedimientos y canales de quejas en los que confían los colaboradores aumentan la probabilidad de que denuncien los incidentes de violencia y acoso. Ver más (en inglés) [aquí](#) (página 25).
5. Ver más en ONU Mujeres y OIT, 2019. Manual para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Disponible (en inglés) [aquí](#).

AGRADECIMIENTOS:

Esta plantilla de política se preparó con el apoyo pro bono del bufete de abogados internacional Dentons, también signatario de los Principios para el empoderamiento para 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 (OIT).

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) fue financiado por la Unión Europea (UE) y se ha implementado 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, la Organización Internacional del Trabajo o las Naciones Unidas y sus Estados miembros.

Diseño gráfico y editorial: oliver.gantner@unwomen.org

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

Esta plantilla de política se preparó con el apoyo pro bono de la firma de abogados internacional Dentons, también signataria 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



Financiado por la Unión Europea



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office