
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

GUÍA EMPRESARIAL PARA EL CAMBIO DIVERSO E INCLUSIVO.

ACCIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO
Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

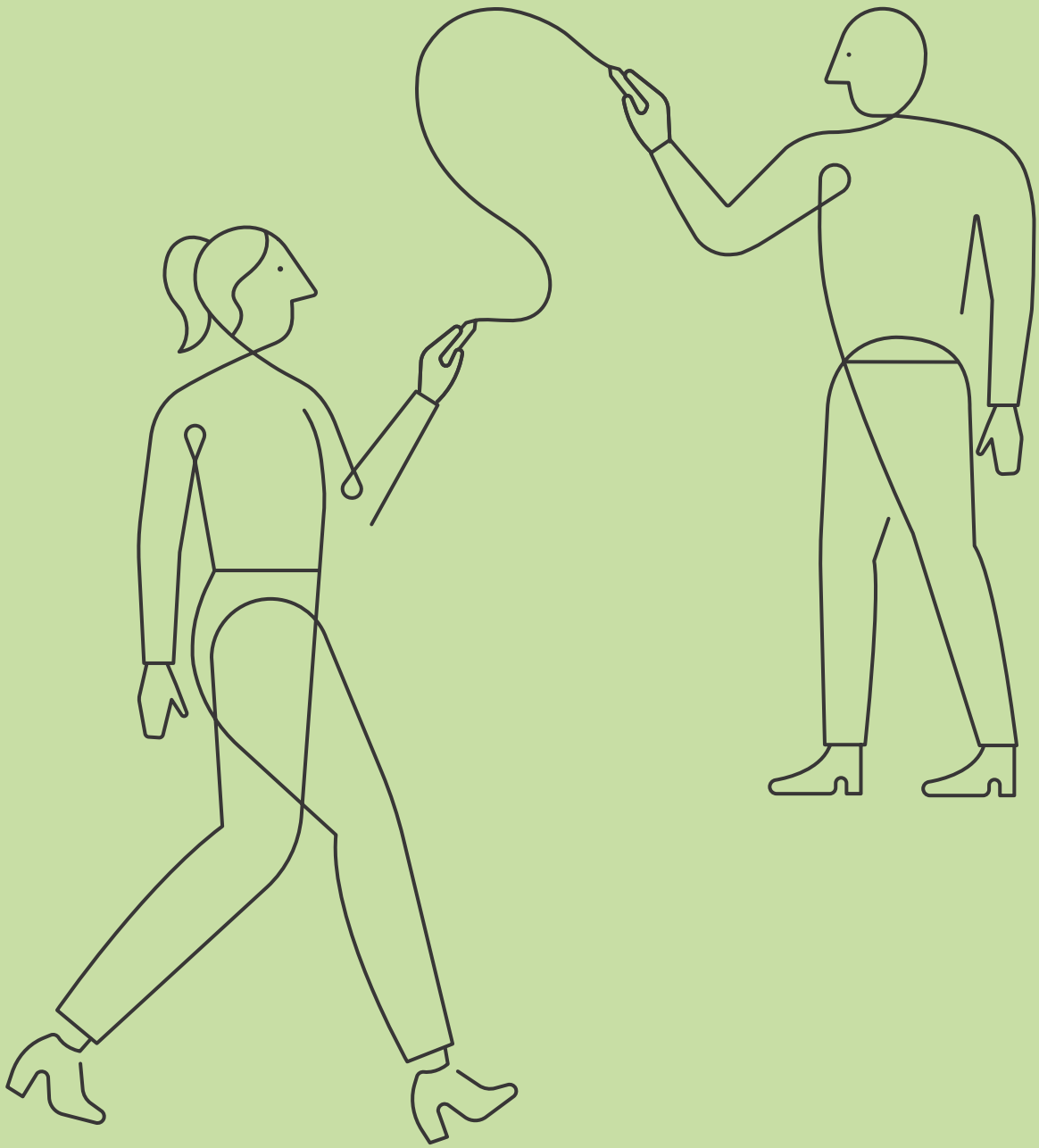


WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

GUÍA EMPRESARIAL PARA EL CAMBIO DIVERSO E INCLUSIVO.

ACCIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO
Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

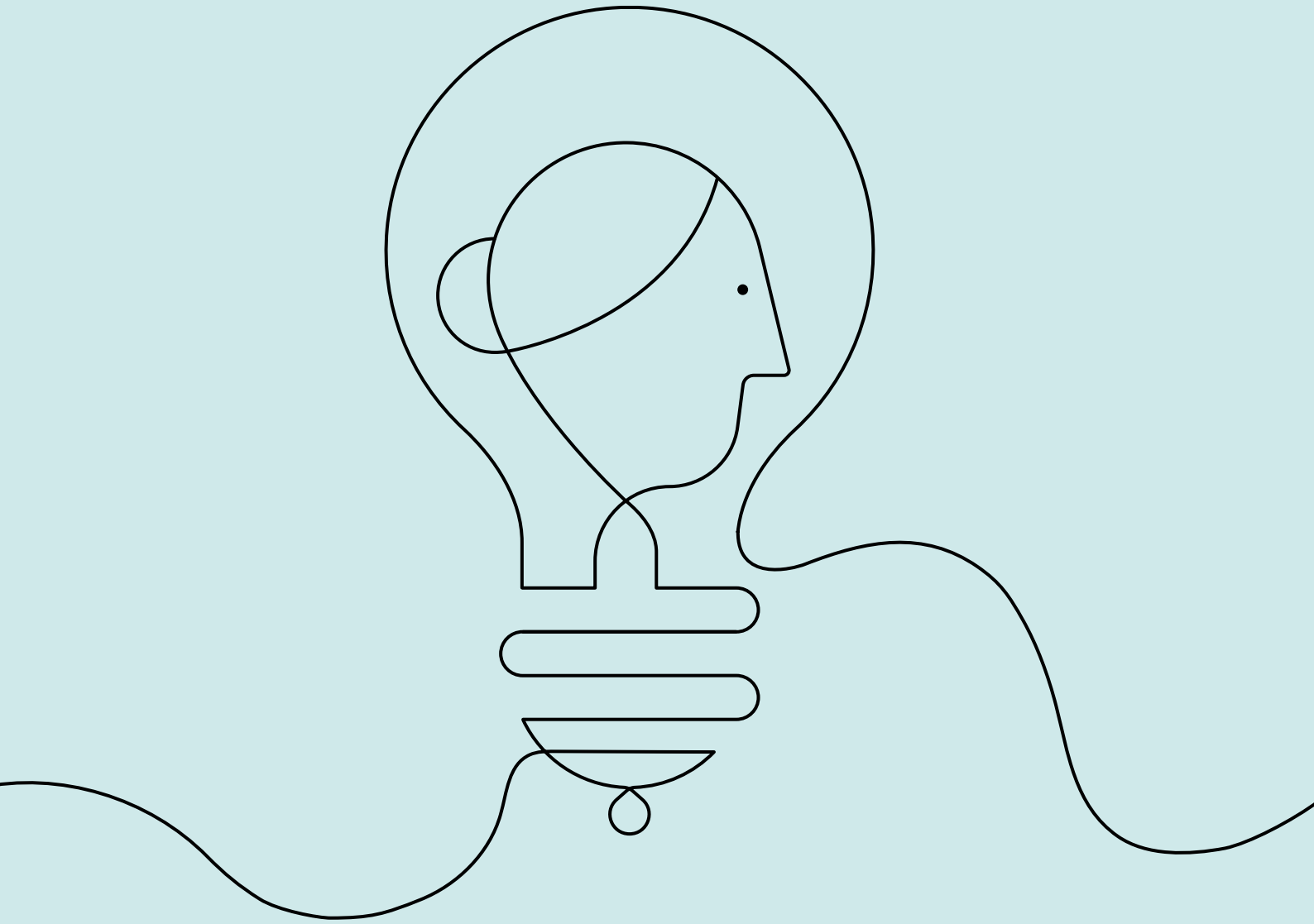




La Guía empresarial para el cambio diverso e inclusivo: Acciones para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo tiene como principal objetivo brindar al sector privado un conjunto de ideas enfocadas a prevenir y abordar las situaciones de acoso y violencia en el lugar de trabajo que pueden llegar a sufrir las personas, en especial las mujeres. La Guía considera la normativa nacional e internacional así como el enfoque de movilidad humana.

La Guía contribuye a la implementación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT - sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (C190), ratificado por Ecuador el 9 de mayo de 2021.

En el marco de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – WEPs – la Guía muestra cómo la creación de una cultura de seguridad, respeto e igualdad, así como la eliminación del acoso en el lugar de trabajo generan beneficios tanto para el personal como para las empresas (Principio 2). Esta Guía orienta a las empresas signatarias de los WEPs a priorizar, establecer e implementar políticas robustas y prácticas que promuevan la salud física y emocional, así como la seguridad y el bienestar de los equipos (Principio 3).



La Guía propone tres líneas de trabajo para aplicar el C190 y los WEPs:

1

Prevención de la violencia y el acoso: Creación e implementación de una estrategia de sensibilización y capacitación en torno a sesgos inconscientes de violencia y acoso.

2

Atención de la violencia y el acoso: Creación e implementación de un protocolo de denuncia seguro y confidencial que garantice la privacidad de denunciantes, testigos y posibles infractores.

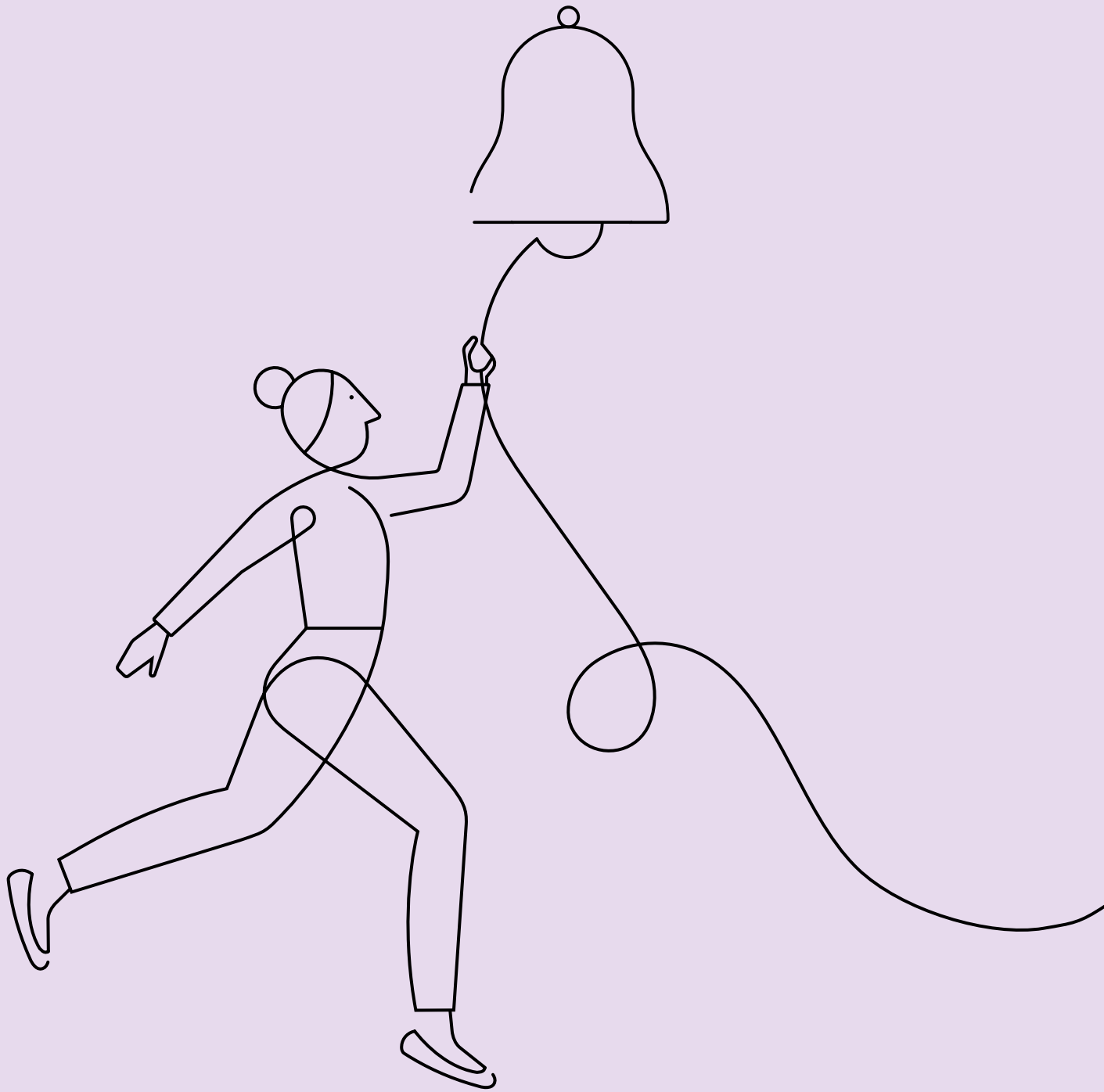
3

Rol en el ámbito externo: Aprovechar los recursos de la empresa para incidir en la sociedad y contribuir a eliminar la violencia basada en género y el acoso.

La Guía contempla la aplicación del enfoque en movilidad humana, que funcionará en conjunto con lo estipulado por el C190 y los WEPs.

La movilidad humana, lejos de ser una amenaza, es un fenómeno que nutre a las culturas y a las personas, enriquece las formas de pensar y hacer las cosas. Por esto los países, las empresas y las economías pueden beneficiarse de la migración, encontrando mecanismos de inclusión respetuosos de la diversidad y proclives reconocer esa riqueza.

HOJA DE RUTA PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO



La Guía plantea una hoja de ruta para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, que puede aplicarse de forma lineal o adaptarse a la realidad de cada organización.

1



CERO TOLERANCIA

Establecer una cultura corporativa de cero tolerancia dentro de la empresa.

Para lograrlo, se precisa formalizar el compromiso por la igualdad de género, la no violencia y el acoso con la **adhesión a los WEPs**. Después, se debe incorporar una política corporativa o un **compromiso de cero tolerancia** a cualquier forma de violencia o acoso en el trabajo que esté acompañado de un **Plan de Acción Integral** que incluya un **diagnóstico** de la situación que permita contar con evidencia para la toma de decisiones y seguimiento al avance.

2



PREVENIR LA VIOLENCIA

Prevenir la violencia.

La empresa debe **comunicar** a su equipo el compromiso corporativo para erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, invitándoles a formar parte de este plan. Luego, se deben desarrollar procesos de **sensibilización, información y capacitación** a todos los niveles dentro de la organización, en materia de igualdad de género, nuevas masculinidades, causas y consecuencias de la violencia y el acoso laboral, etc. La empresa deberá trabajar arduamente con su área comunicacional para cumplir sus objetivos con mayor facilidad.

3



ABORDAR LA VIOLENCIA

Abordar la violencia en el lugar de trabajo.

En primer lugar, se debe aplicar el **Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda Forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, aprobado por el Ministerio de Trabajo** en el año 2020. Asimismo, se deberá plantear un **Programa de Prevención** de Riesgos Psicosociales, que implica desarrollar una línea base acerca de la situación de acoso y violencia en la empresa, elaborar un cuestionario de riesgos psicosociales, ejecutar el programa y realizar las acciones encaminadas a mejorar el ambiente laboral.

Después, se tendrán que **fortalecer las capacidades** de las personas en puestos directivos y mandos intermedios, así como del personal encargado de asistir situaciones de acoso y violencia. Se les proporcionará **herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias**. Luego, se atenderá la denuncia de acoso y violencia laboral a través de canales confidenciales y discretos: correos electrónicos y números telefónicos exclusivos para hacer la denuncia, administrados por personal capacitado que dé respuesta y seguimiento garantizando la confidencialidad.

Finalmente, se deberá facilitar la atención integral de las víctimas de acoso y violencia de género en el ámbito laboral, para lo cual se recomienda: generar un ambiente de confianza entre las personas encargadas de atender a las víctimas, garantizar el respeto a la privacidad de la sobreviviente y su confidencialidad, no someter a la víctima a constantes interrogatorios, brindarle apoyo emocional y seguimiento, considerar la contratación de una empresa externa para el manejo de los canales de denuncia y auditoría, desarrollar una auditoría de los canales de denuncia de la empresa para garantizar su adecuado funcionamiento y contar con mecanismos de seguimiento y reinserción de la víctima.

4



CONSOLIDAR EL COMPROMISO

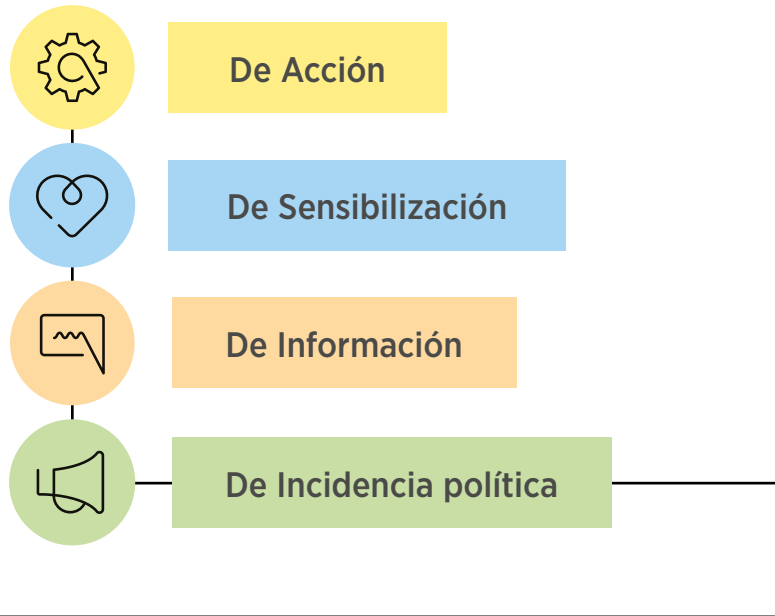
Consolidar el compromiso externo de la empresa a favor de la prevención y atención integral del acoso y la violencia a nivel de la comunidad, el mercado y la cadena de valor.

Para cumplir con este objetivo, se dará especial atención a lo estipulado en el Principio 6 de los WEPs Promover la igualdad mediante **iniciativas comunitarias** y liderando con el ejemplo. En primer lugar, se requiere desarrollar programas e iniciativas en las comunidades en las que la organización tiene influencia, para apoyar la prevención de la violencia contra mujeres y niñas. En segundo lugar, se deberán crear **alianzas** con socios comerciales, proveedores, organizaciones no gubernamentales, autoridades locales y líderes comunitarios para lograr resultados de mayor impacto en lo concerniente a eliminar la discriminación, el acoso, la explotación y la violencia en sus múltiples manifestaciones. Por último, se deberán **difundir los resultados** de las acciones empresariales a favor de la igualdad.

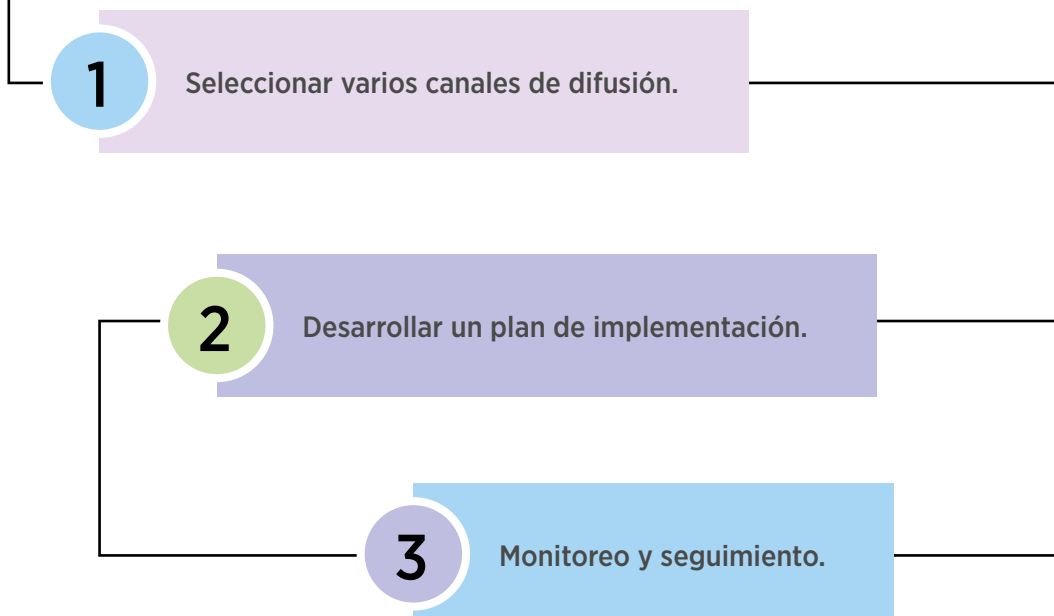
A través del cumplimiento de todos los pasos estipulados en las distintas secciones que componen la hoja de ruta, se espera que las empresas se encaminen a cumplir con lo estipulado en el C190 y los WEPs. Además, la ejecución de estas acciones permitirá cristalizar con mayor facilidad lo propuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el 5, Igualdad de Género, el 8, Trabajo Decente y Seguro, y el 17, Alianzas Estratégicas.

La prevención y abordaje de la violencia y el acoso requieren esfuerzos conjuntos para movilizar a la opinión pública, las empresas y las instituciones. Con este objetivo, la Guía incluye mensajes de incidencia para el cumplimiento del C190 dirigidos a todo el personal, incluida la alta dirección.

Estos mensajes son de cuatro tipos:



Para la difusión de estos mensajes se recomienda:



Escanea el código QR para leer
la publicación completa

