


2020

INICIATIVAS EN PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Guía Práctica de apoyo
para empresas
Crisis #Covid-19



OBSERVATORIO
Género y Equidad



La violencia hacia las mujeres en Chile y el mundo.

03

La importancia de la empresas en la atención y prevención.

04

¿Qué pueden hacer las empresas?

05

Otras Actividades.

08

Más Información.

10

Números de Apoyo y denuncia.

11

La violencia hacia las mujeres en Chile y en el mundo



Según la última Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar en Chile (2017) el 38% de las mujeres han vivido o están viviendo algún tipo de violencia de pareja.



Los datos a nivel mundial no son tan distintos, 1 de cada de 3 mujeres ha sufrido o está viviendo esta problemática.

- ▶ **La dinámica de la violencia hacia las mujeres es una estrategia de sometimiento contínuo.** Los hombres agresores van ejerciendo paulatinamente más y más control sobre las mujeres, y van erosionando su capacidad de tomar decisiones en muchos aspectos de la vida. **Esta dinámica es posible por las relaciones desiguales de poder que existen entre hombres y mujeres.**
- ▶ Los hogares idealmente son un espacio de cuidado, respeto y afectos. Sin embargo para muchas mujeres, niñas y niños es el lugar de mayor riesgo para sus vidas producto de la violencia que viven.
- ▶ En contexto de cuarentena, **tiende a agudizar la dinámica de la violencia hacia las mujeres y las y los niños.** No todas ellas tomarán la decisión de denunciar, pero todas requieren apoyo, acompañamiento y contención que distintas redes pueden brindarles (redes de amigas y amigos, de compañeros/as de trabajo, redes comunitarias entre vecinos y vecinas, entre otras).

Si la violencia ocurre en una relación de pareja ¿Por qué las empresas y otras organizaciones laborales deben involucrarse en la prevención y atención de este problema?

De acuerdo a estudios nacionales e internacionales, la violencia hacia las mujeres no se queda en la casa. Existen impactos sociales y económicos importantes, no sólo para las mujeres (salud mental y riesgo de vida, gastos médicos, trámites judiciales, entre otros) sino que también para los Estados (falta de confianza de las mujeres en las instituciones, costos económicos en prevención, atención y sanción) así como también para las empresas (productividad e imagen por mencionar un par de ejemplos).

Las organizaciones laborales pueden ser una red muy importante para las mujeres que están viviendo violencia. Varias de ellas han sido determinantes para que algunas mujeres tomaran la decisión de romper con la violencia que habían vivido por mucho tiempo. Las empresas son parte de los actores que deben configurar contextos de justicia para que las mujeres tomen alternativas de vida libres de amenazas.

Son miles las empresas en el mundo que han invertido en igualdad de género y específicamente en iniciativas vinculadas con la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres. Algunas lo han hecho a través de la implementación de Sistemas de Gestión en Igualdad de Género (más conocidos como Sellos de Igualdad de Género). Otras a través de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres, e iniciativas públicas y privadas que se desarrollan en distintos países.

¿Qué pueden hacer las empresas?

PRIMER PASO

Tomar conciencia de que la violencia hacia las mujeres es un problema de interés público y que nos afecta a todos y a todas



En este paso **las empresas pueden generar campañas internas que busquen sensibilizar a las y los trabajadores, y así prevenir la violencia hacia las mujeres.** La finalidad es poder comunicar por todas las vías que tenga la empresa, el compromiso que tiene la organización con una sociedad que garantiza el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

En esta campaña pueden convocar a los hombres a autoexaminar su comportamiento cotidiano, a repensar las prácticas de abuso de poder que en ellos pudieran existir e invitarlos a transformar sus vidas y liberarse también de la violencia.

Muchas campañas no requieren de grandes recursos. Aquí algunos ejemplos:

1



Poner en los correos electrónicos, en el pie de firma de todos y todas, **una frase que invite a ser parte activa de una sociedad que busca una vida libre de violencia hacia las mujeres.**

2



En la intranet de la organización **compartir estudios, guías o frases sencillas que muestren el compromiso de la empresa con la erradicación de este problema.** En este mismo sitio se pueden poner los números de apoyo y denuncia que ha puesto la institucionalidad pública al servicio de la comunidad.

Desde una perspectiva experiencial, **generar talleres, charlas o cursos** que permitan a las y los trabajadores, **tomar conciencia de una problemática** que puede traer consecuencias importantes en sus vidas. Hoy en el marco del distanciamiento físico que implica el cuidarse del COVID-19, el uso de las nuevas tecnologías es un gran recurso. Lo importante es que este tipo de actividades no generen la percepción en las y los trabajadores de recarga laboral.

Formación de lideresas y líderes que promuevan la igualdad en la organización. El objetivo es desarrollar o transferir capacidades a un grupo de trabajadores/as que movilicen cotidianamente la igualdad entre hombres y mujeres al interior de la organización. La finalidad es contar con información y formación que permita contener la crisis en las personas que lo requieran y derivar correctamente cuando corresponda.

SEGUNDO PASO

Levantar una política de igualdad y/o de no violencia hacia las mujeres y un plan de acción que permita implementarla



En este paso las empresas **generan una política** donde ponen en valor su **compromiso** con una sociedad libre de violencia hacia las mujeres, teniendo como marco de referencia las convenciones internacional de derechos humanos de las mujeres (Por ejemplo, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por sus siglas en ingles o la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem do Pará).

Esta política será la base que guiará el **Plan de acción** que las empresas podrían implementar.

En este plan, según los **lineamientos estratégicos** que la organización declaró en su política, deberán considerar:

- Objetivos,
- Acciones que permiten cumplir los objetivos,
- Actividades que implican cada una de las acciones,
- Responsables de cada una de las actividades,
- Recursos humanos y económicos implicados en cada una de las actividades Indicador por cada acción (qué se busca en concreto con estas acciones) y
- Metas (anuales y en el largo plazo sobre todo cuando hablamos de violencia hacia las mujeres.

Otras Actividades que se puedan realizar

Internamente

- **Campaña permanente que visibilice el impacto de la violencia hacia las mujeres**, así como también lo beneficioso que es para ellas y para los hombres vivir en una sociedad sin abusos, discriminaciones y violencias hacia las mujeres. Estas campañas deberían incorporar la difusión de procedimientos y protocolos que tenga la organización en la materia.
- **Talleres acerca de la violencia de género hacia las mujeres al interior de la empresa.**
- Talleres de **nuevas masculinidades.**
- **Curso de monitores** en violencia hacia las mujeres. Formación en primer apoyo (primera contención, acompañamiento y óptima derivación).
- **Procedimientos y protocolos de atención y derivación en violencia hacia las mujeres** (que tengan entre sus actividades permisos especiales para trámites y visitas médicas, claridad -si así lo decide la empresa- en el apoyo psicológico y jurídico que podría prestar a las mujeres, entre otras). Tratándose de un tema de interés público, es importante procurar que el alcance de los procedimientos sea para quienes físicamente trabajan en la organización (eso incluye a personal externo).
- **Contar con oficinas especiales para el apoyo de víctimas y mujeres que estén viviendo violencia**, con personal especializado en la materia.

- **Talleres de prevención** en violencia hacia las mujeres en comunidades.
- **Apoyo y seguimiento** de esta acción a dispositivos institucionales y organizaciones de mujeres que atienden y protegen la vida de las mujeres (centros de la mujer, casas de acogida, por ejemplo).
- **Campañas de interés público en comunidades, medios de comunicación o plataformas digitales** que llamen a prevenir la violencia hacia las mujeres.



IMPORTANTE



- **Siempre evaluar lo que se hace.**
- **Si no cuentan con las capacidades internas para desarrollar las actividades, solicitar apoyo especializado en materia de violencia hacia las mujeres y gestión organizacional.**

Más Información

ONU Mujeres

- Win Win: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar>
- Herramienta empresarial de género (WEPs): <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

===

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD

- Sello de igualdad de género:
http://americalatinagenera.org/newsite/images/news/2017/08/-Guia_Sello_de_Genero_LAC_ESP.PDF
- Guía para organizaciones. Empresas libres de violencia:
http://americalatinagenera.org:8080/indica/assets/downloads/-guia_empresas_violencia.pdf

===

Programa de Buenas Prácticas Laborales SERNAMEG

https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=26826

===

Observatorio de Género y Equidad

www.oge.cl

===



Números de Apoyo y Denuncia

- Sernameg 1455
- Denuncia Anónima PDI 600 4000 101
- Situaciones de Emergencia 134 PDI | 133 CARABINEROS
- Seguimiento de denuncias de Fiscalía 600 333 0000
- Fono Familia (Violencia Intra Familiar) 149
- Defensoría de la Niñez +562 2 24979600 | denunciasdefensorianinez.cl
- INDH denuncias y consultas
Siac.indh.cl/Fiscalia/quienes/formularios
- Subsecretaría de Prevención del Delito
600 400 0101 | denunciaseguro.cl
- Fono Infancia (menores de edad víctimas de violencia) 147





OBSERVATORIO
Género y Equidad