



DIMENSIÓN 6

Convivencias sanas y libres de violencia y acoso

Analía Avella • Julia Hakspiel • María Teresa Villanueva



Esta dimensión forma parte de la
***‘Guía para promover la igualdad de género
en las empresas de América Latina y el Caribe’***

Descargue la publicación completa [AQUÍ](#)
para explorar todas las dimensiones que incluye.

1 Compromiso y desarrollo
de estrategias

2 Atracción y selección
inclusiva de talento

3 Desarrollo y liderazgo
de las mujeres

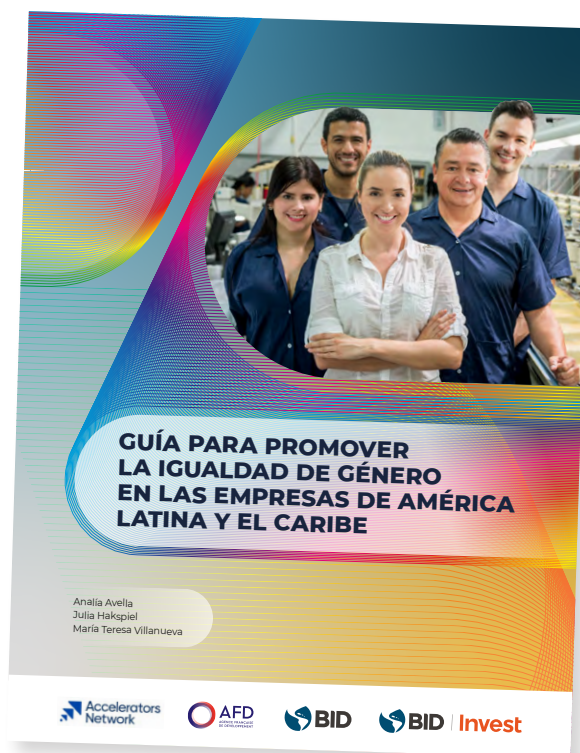
4 Igualdad en las
compensaciones

5 Conciliación y
corresponsabilidad
en los cuidados

6 Convivencias sanas y
libres de violencia y acoso

7 Diseño inclusivo de
productos y servicios

8 Cadenas de valor
inclusivas





Convivencias sanas y libres de violencia y acoso

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar entornos seguros. Sin embargo, la violencia y el acoso no sólo son cuestiones legales, sino también problemas sociales arraigados en las desigualdades de género. Abordar esta problemática es esencial para fomentar una cultura de respeto e inclusión.

Contexto y evidencias

La Violencia Basada en Género (VBG) es un problema social, extendido y multifacético. **Se refiere a toda violencia dirigida contra las mujeres, así como a la violencia contra personas basada en su orientación sexual o identidad de género.** La VBG abarca varios tipos de expresiones potencialmente concurrentes. Las mujeres y niñas son las más afectadas por la VBG, aunque esta problemática se agrava cuando coincide con más de una dimensión como la raza, etnia, discapacidad, estatus migratorio, orientación sexual, edad, entre otros (ver [Recuadro 10](#)).

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, **la prevalencia promedio de la violencia física y/o sexual de pareja a lo largo de la vida entre mujeres de 15 a 49 años es del 25% en América Latina y el Caribe y del 27% a nivel mundial** (OMS, 2021). La violencia íntima de pareja o expareja ha sido reconocida como la forma más generalizada de violencia basada en género contra la mujer; sin embargo, la limitada disponibilidad de datos por miedo a la estigmatización, vergüenza o represalias por denuncias sugiere que estas cifras pueden estar subestimadas. En cuanto a la violencia sexual ejercida por un tercero (fuera de la pareja íntima), las estimaciones para ALC son elevadas. La prevalencia de este tipo de violencia entre mujeres de 15 años o más es de un 11%, en comparación con un promedio del 6% a nivel mundial (OMS, 2021).

La VBG tiene múltiples consecuencias que trascienden a las víctimas directas. **Además de violar los derechos humanos de estas personas, la VBG tiene costos sociales y económicos para ellas, sus familias, la sociedad y las economías.** Las víctimas de VBG sufren problemas físicos y de salud mental a corto y largo plazo, que afectan su calidad de vida y bienestar general. Además, la VBG tiene efectos adversos en los resultados laborales de las víctimas. La exposición a la violencia se refleja en dificultades para encontrar trabajo, mantener el empleo, mayor ausentismo, tardanzas y menos horas trabajadas.

En cuanto a la violencia ejercida en el ámbito laboral, los datos revelan un desafío prioritario. Según una encuesta de la OIT realizada en 2021, casi el 23% de las personas empleadas en todo el mundo ha experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea en su modalidad física, psicológica o sexual. En particular, **América Latina y el Caribe muestra la mayor prevalencia regional, con un promedio del 34,3%, y mayor propensión de las mujeres a sufrir violencia y acoso laboral respecto de los hombres (39% frente a 31%).**

Por otro lado, el análisis por tipos de violencia revela que los hombres tienen más probabilidades de haber sufrido incidentes reiterados de violencia y acoso físico en el trabajo, mientras que las mujeres situaciones de violencia psicológica. **La violencia psicológica es una de las formas de VBG más comunes en la región y que más dificultades de medición y comprensión presenta,** manifestándose por ejemplo a través de insultos, descrédito, humillaciones, manipulación, aislamiento y amenazas (Roza y Martín, 2021).



El estudio de la OIT también identifica que **la violencia y el acoso sexual impacta de forma más desigual a mujeres a lo largo de su vida laboral**: 8,2% frente al 5,0% en el caso de los hombres a nivel mundial. La región de ALC registra mayor prevalencia de este tipo de violencia en ambos géneros: 17,7% mujeres y 7,2% hombres.

En cuanto al reporte de casos, solo la mitad de las víctimas de violencia laboral ha contado sus experiencias, generalmente luego de haber experimentado múltiples formas de violencia. **La violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno recurrente y persistente en la región**: más de tres de cada cinco víctimas de violencia y acoso en el trabajo afirman haberla sufrido varias veces.

Otras fuentes de información confirman la prevalencia de la violencia laboral en la región. En Ecuador, 20,1% de las mujeres de 15 años o más experimentaron algún tipo de violencia a lo largo de la vida en el ámbito laboral, de las cuales 17,2% sufrió violencia psicológica, 6,8% violencia sexual y 1,2% violencia física (INEC, 2019). En México, 11,2% de las mujeres de 15 años o más que han trabajado alguna vez fueron víctimas de violencia sexual a lo largo de su vida: 10,6% sufrió violencia emocional y 1,6 % violencia física (INEGI, 2016). En Uruguay, 17,9% de las mujeres vivieron situaciones de VBG en el ámbito laboral (INE, 2020). En Bolivia, un estudio realizado sobre grandes empresas encontró que el 47% de las trabajadoras padeció violencia psicológica y casi 36% experimentó algún incidente de hostigamientos sexual en el trabajo (GIZ, 2022).

Prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es una responsabilidad fundamental de las empresas para garantizar entornos de trabajo seguros. No cumplir con esta responsabilidad puede tener consecuencias negativas no solo para las víctimas, afectando su rendimiento, progresión profesional y bienestar general, sino también para las organizaciones. Las denuncias por situaciones de violencia y acoso laboral pueden afectar negativamente la reputación de una empresa y su desempeño.

Según una investigación realizada en Estados Unidos, **las organizaciones que se enfrentan a denuncias por acoso sexual ven mucho más afectada su reputación que aquellas que han sido denunciadas por otras transgresiones diferentes, como por ejemplo una mala conducta financiera.** La percepción general manifiesta que una denuncia por acoso sexual es indicativa de un problema cultural de la organización, más que de una persona individual o grupo en particular (Harvard Business Review, 2018).

En cuanto al abordaje de la violencia doméstica en el entorno laboral, distintos estudios han evaluado los costos económicos asociados a la violencia de género. En Ecuador, se estima que las empresas sufren una pérdida promedio de 10,5 días hábiles al año por cada trabajadora víctima de violencia de género (GIZ, 2019). En Perú, la violencia contra las mujeres genera una pérdida anual de más de 6.7 mil millones de dólares, equivalentes al 3,7% del PBI (GIZ, 2014). En EE.UU, las mujeres que han sufrido violencia en el entorno doméstico trabajan en promedio un 10% menos de días laborales por año (IWPR, 2017).



RECUADRO 10

DEFINICIONES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

La VBG es un término paraguas que se utiliza para referir de forma amplia a distintas manifestaciones de la violencia. La VBG es un problema social que abarca varios tipos de expresiones potencialmente concurrentes. La investigación y la práctica suelen distinguir diferentes tipos de VBG según la forma en la que se ejerce y el contexto en el que ocurre (Roza y Martín, 2021).

En cuanto a la forma ejercida, generalmente se clasifica como **física**, que incluye todos los “actos que pueden dañar físicamente a la víctima” (OMS, 2021); **sexual**, que se refiere a “ser forzada físicamente a tener relaciones sexuales y otras formas de coerción sexual como el acoso sexual” (OMS, 2021); **emocional**, que se refiere a “insultos, humillaciones constantes, amenazas e intimidación (por ejemplo, destrucción de cosas)” (OMS, 2012); y de **control**, que hace referencia a acciones que incluyen “aislar a una persona de la familia y amigos, monitorear sus movimientos y restringir el acceso a recursos financieros, empleo, educación o atención médica” (OMS, 2012). En cuanto al contexto en el que ocurre, generalmente se distingue entre **violencia doméstica**, que comprende tanto la violencia de pareja íntima como la violencia familiar (Palermo, Bleck y Peterman, 2014); **violencia de género en línea**, que incluye “cualquier acto de violencia de género que se cometa, asista o agrave en parte o totalmente mediante tecnologías de información y comunicación, como teléfonos móviles y smartphones, internet, plataformas de redes sociales o correo electrónico” (Morales, 2020); **violencia en el lugar de trabajo** y la **violencia en entornos públicos**, como en las calles (Roza y Martín, 2021).

Microagresiones en los entornos laborales

Las microagresiones son una forma de violencia psicológica arraigada en prejuicios cotidianos, a menudo presentes en los ámbitos laborales, con un impacto significativo y perdurable en las personas que las padecen. Estas manifestaciones incluyen comentarios y acciones, a menudo sutiles, pero igualmente perjudiciales, que menosprecian o desestiman a las personas en función de su género, orientación sexual u otros aspectos de la identidad. Este comportamiento denota una falta de respeto, generando estrés e incomodidad y consecuencias negativas tanto en la salud como en las oportunidades laborales de quienes las experimentan. Las investigaciones señalan que las mujeres enfrentan un mayor número de microagresiones en el entorno laboral que los hombres, y para los grupos con identidades interseccionales, estas situaciones suelen ser más frecuentes.

Fuente: elaboración propia.



Acciones potenciales

Organizaciones y líderes comprometidos por espacios de trabajo libres de violencia y acoso

A continuación, se presentan algunas de las medidas que pueden orientar a las empresas a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo. Se sugieren distintos ejes, para un abordaje integral, que las empresas pueden considerar y adecuar a sus contextos y necesidades particulares.

A Compromiso

- **Implementar una política de tolerancia cero a la VBG que abarque todos los niveles de la organización, respaldada por la máxima autoridad de la empresa y apoyada por todo el equipo directivo.** Es clave que esta política se extienda a toda la cadena de valor, promoviendo la transparencia entre las organizaciones y estableciendo sistemas efectivos de prevención y respuesta.
- **Definir una estrategia de abordaje integral** que incluya programas para prevenir la VBG, protocolos de actuación, claridad sobre roles y responsabilidades del personal, los líderes y la empresa, canales de denuncia confiables y confidenciales, procedimiento de investigaciones y mecanismos de protección.

B Prevención

- **Establecer un comité o equipo con personal de alto nivel** y referentes de la organización para definir una estrategia de prevención y abordaje de la VBG.
- **Realizar un estudio de línea de base**, considerando por ejemplo una encuesta dirigida a todo el personal, que indague sobre los conocimientos en VBG, la confianza en los canales de denuncia, las experiencias de violencia vividas o presenciadas en la empresa, etc.
- **Apoyarse en especialistas externos** para mapear y monitorear vulnerabilidades internas y externas. Identificar prácticas laborales y grupos de personas trabajadoras que estén más expuestas, como pasantes, personal contratista, personal que trabaja en lugares específicos fuera de la oficina o en áreas remotas, etc.
- **Implementar medidas de prevención y mitigación de riesgos** para aumentar la seguridad en el lugar de trabajo, principalmente en empresas con operaciones en campo. Adecuar aspectos de la infraestructura como sanitarios, vestuarios y dormitorios diferenciados por género, transporte seguro para todas las personas empleadas, equipos de seguridad como cámaras de monitoreo y sistemas de alarmas, guardias de seguridad para vigilar áreas de mayor vulnerabilidad, seguridad en áreas comunes e iluminación adecuada (USAID, 2022).
- **Integrar la prevención de la VBG en los sistemas y procesos de gestión de riesgos y en los comités de salud y seguridad de la empresa**, asegurando una participación equitativa de mujeres en estos espacios. Procurar que la violencia psicológica esté incluida en las evaluaciones de riesgo.
- **Ofrecer capacitaciones periódicas para sensibilizar a todo el personal** sobre la importancia de reconocer la VBG en todas sus formas, y formación específica para líderes sobre prevención y abordaje de casos.



- **Articular esfuerzos con otras empresas del sector para generar diagnósticos conjuntos**, que permitan obtener una visión más completa y detallada de la problemática en la industria específica.
- **Trabajar colaborativamente con las organizaciones sindicales y gremiales del sector para incorporar cláusulas específicas** en los convenios colectivos de trabajo o reglamentos internos sobre prevención y erradicación de la violencia en el ámbito laboral.

C Protección

- **Asegurar canales de denuncia que resguarden la confidencialidad y el anonimato**, y establecer mecanismos especiales para casos de alto perfil. Definir distintos canales para consultas y denuncias, entre ellos: línea telefónica directa, correo electrónico, mensaje de texto y/o sistema online.
- **Establecer un protocolo de actuación**. Brindar apoyo confidencial y anónimo a través de un comité de especialistas, interno o externo, y un programa de asistencia para las personas afectadas. Asegurar el anonimato y protección contra represalias y garantizar que los casos sean registrados, actuados y monitoreados, procurando tiempos eficientes de resolución.
- **Capacitar y brindar apoyo a líderes** para reconocer, responder y referir los casos de VBG que puedan presentarse en sus equipos.
- **Establecer acciones disciplinarias con procesos claros, documentados y conocidos**, que incluyan medidas proporcionales a la gravedad del caso y sean implementadas en forma consistente, para una mayor confianza en los procedimientos.
- **En situaciones graves, puede ser necesario informar a las autoridades, previo consentimiento de la persona afectada**, con el fin de tomar las medidas legales adecuadas, tanto penales como civiles. Se recomienda proporcionar un apoyo psicosocial adecuado durante este proceso y colaborar con organizaciones de la sociedad civil para conectar a las mujeres con servicios especializados.

D Transparencia, registro y monitoreo

- **Transparentar las políticas sobre VBG** e informar al personal y partes interesadas sobre cualquier acción tomada para reducir la VBG.
- **Registrar el número de casos de violencia y acoso desagregados por género** y hacer seguimiento de su progreso.
- **Evaluar la efectividad de las políticas y programas implementados** mediante encuestas regulares al personal. Compartir los principales resultados con el personal y partes interesadas. Asegurar mecanismos de retroalimentación para que el personal comparta sus ideas.
- **Considerar el desarrollo de procesos de monitoreo y evaluación junto con universidades y organizaciones especializadas en VBG.**

E Colaboración

- En ciertas industrias masculinizadas y con trabajo en operaciones de campo puede ser necesario **eleva los estándares con la cadena de valor** para construir un ecosistema más sólido de prevención y abordaje



de la VBG. Algunos lugares de trabajo albergan a las personas empleadas y sus familias, por lo que la responsabilidad de la empresa se extiende hasta los hogares, los proveedores y la comunidad.

- **Identificar partes interesadas con las que se podría trabajar articuladamente**, como proveedores de servicios médicos, policía, transporte, gobiernos locales, ONG especializadas, etc. Desarrollar políticas y programas de prevención y abordaje de la VBG con las partes interesadas relevantes.
- **Crear redes sectoriales para acordar principios y acciones conjuntas en toda la cadena de suministro** y facilitar el aprendizaje entre pares. Además, pueden realizarse acuerdos colectivos entre múltiples empleadores.
- **Capacitar a proveedores y dar a conocer las políticas contra la VBG**. Puede utilizarse el poder de compra para exigir cambios en conductas, prácticas y/o el desarrollo de políticas específicas.
- **Trabajar con inversores para que incluyan a la VBG como criterio de riesgo en sus estándares de desempeño ambiental y social**.

F Violencia intrafamiliar¹

La violencia intrafamiliar es una problemática que también concierne al lugar de trabajo, ya que impide la plena participación de las mujeres en el empleo y su progreso profesional, con profundas repercusiones físicas, económicas y psicológicas para las personas afectadas.

Para respaldar a las mujeres y otros grupos en situación de violencia intrafamiliar, las empresas han comenzado a ampliar su compromiso hacia el abordaje de esta violencia en el ámbito laboral, tal como recomienda el Convenio 190 de la OIT (ver [Recuadro 11](#)). Como medidas específicas, las empresas pueden implementar un protocolo de actuación y trabajar de manera proactiva para identificar señales de alerta en fases tempranas de riesgo. En este sentido, el marco *Reconocer, Responder y Referir* puede ser un enfoque útil para líderes y organizaciones (Fundación Vodafone, 2020).

- **Reconocer los signos de violencia intrafamiliar**. Alertar cambios en los comportamientos individuales, menor asistencia al trabajo y desempeño y cambios físicos, como lesiones, contusiones visibles, etc.
- **Responder con instrumentos apropiados**. Asegurar que las políticas, protocolos y/o procedimientos brinden un apoyo apropiado a las víctimas, como por ejemplo: permisos remunerados, confidencialidad, días de licencia para trámites, apoyo económico, asesoría legal y contención psicológica.
- **Referir a servicios especializados**. Facilitar la orientación del personal hacia los servicios internos confidenciales, mediante estrategias comunicativas, tales como correos electrónicos de difusión general, carteles ubicados en espacios comunes, áreas de descanso, sanitarios, etc. Además, se sugiere brindar información sobre lugares especializados en violencia intrafamiliar, como centros de crisis y alojamientos seguros.

1. La violencia intrafamiliar se refiere a cualquier comportamiento dentro de una relación íntima o familiar que cause daño físico, sexual o psicológico, incluida la agresión física, la coerción sexual, el abuso psicológico y los comportamientos de control (ONU).



RECUADRO 11 NORMAS INTERNACIONALES SOBRE VBG

En 1992, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) declaró, a través de su [Recomendación N° 19](#), que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación dirigida hacia las mujeres por su condición de ser mujer y que las afecta de manera desproporcionada. En 2017, en su [Recomendación N° 35](#), el Comité de la CEDAW reconoció que la prohibición de la violencia de género contra las mujeres ha evolucionado hasta convertirse en un principio de derecho internacional consuetudinario.

En 2019, la OIT adoptó el [Convenio N° 190](#) y la [Recomendación N° 206](#) para combatir la violencia y el acoso, incluida la violencia de género y el acoso sexual, en el trabajo. Estas normas son instrumentos vinculantes que establecen un marco claro y un mandato global para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Reconocen el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, y definen que estas situaciones pueden ocurrir de manera aislada o repetitiva, impactando mayormente en mujeres y grupos diversos. Su alcance es amplio, aplican a todas las personas trabajadoras, sector público y privado, empleos formales e informales y áreas urbanas y rurales.

El Convenio 190 ha sido adoptado por 11 países en ALC: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay. En el caso de Chile, si bien el Convenio ha sido ratificado, aún no entra en vigor. Con respecto a las organizaciones empleadoras, el Convenio aboga por la adopción de herramientas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Enfatiza la importancia de realizar diagnósticos para reconocer en qué punto se encuentra la empresa. Promueve capacitaciones al personal y la institucionalización de políticas y protocolos contra la violencia y el acoso, y destaca la necesidad de reconocer y abordar el impacto de la violencia intrafamiliar en el entorno laboral.

Antecedentes en ALC

En 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, llamada también [Convención de Belém Do Pará](#). Reconociendo el derecho de toda mujer a una vida libre de violencias, tanto en el ámbito público como en el privado, la Convención Belém do Pará es el primer instrumento del sistema interamericano que aborda las violencias contra las mujeres. Si bien la Convención utiliza el término “violencia contra la mujer”, los avances sociales y culturales permiten ampliar el concepto y entenderlo como VBG, abarcando también a grupos diversos.

Fuente: elaboración propia.



Herramientas y recursos

GUÍAS Y DOCUMENTOS	
ELSA - Espacios Laborales sin Acoso	Herramienta digital de diagnóstico e intervención para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral. Busca promover una cultura de prevención y aprendizaje que contribuya a consolidar espacios de trabajo libres de acoso sexual. Entidad: BID / + Explora
Violencia y acoso en el trabajo. Guía práctica para empresas	Guía con consejos prácticos para empresas y líderes para desarrollar políticas y sistemas que permitan gestionar las cuestiones relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Entidad: OIT / + Explora
Cómo pueden las empresas abordar la violencia de género en el mundo del trabajo.	Kit de herramientas con marco de acción en cinco pasos para ayudar a las empresas a abordar la violencia de género en el trabajo. Incluye sugerencias, herramienta diagnóstica y casos de estudio. Entidad: ONU Mujeres / + Explora
Modelo de política sobre violencia de género y acoso en el trabajo.	Modelo de política y plantilla para abordar la violencia y el acoso por motivos de género en las empresas signatarias de los WEP. Ayuda a reconocer y evaluar los riesgos asociados a estas situaciones en el entorno laboral y a desarrollar políticas específicas. Entidad: ONU Mujeres / + Explora
Modelo de política y plantilla de procedimiento para abordar la violencia doméstica	Modelo de política y plantilla de procedimiento para abordar la violencia intrafamiliar en las empresas signatarias de los WEP. Ofrece orientación para la detección de señales de violencia intrafamiliar Entidad: ONU Mujeres / + Explora
Pequeños pasos, grandes diferencias	Este informe analiza buenas prácticas de las empresas que integran el FTSE 100, el índice bursátil de referencia de la Bolsa de Valores de Londres compuesto por las 100 compañías de mayor capitalización bursátil del Reino Unido. Entidad: ONU Mujeres, Heforshe, 2024 / + Explora <i>Informe disponible sólo en inglés.</i>
Caja de herramientas sobre violencia doméstica y abuso en el trabajo: Reconocer, responder y derivar	Caja de herramientas para abordar la violencia doméstica en el ámbito laboral, a través del marco Reconocer, Responder y Referir. Entidad: Fundación Vodafone / + Explora <i>Herramienta disponible sólo en inglés.</i>
PreViKit: Caja de herramientas empresarial para prevenir la violencia contra las mujeres	PreViKit es una caja de herramientas para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Permite desarrollar capacidades y facilitar estrategias, medidas y acciones en el ámbito empresarial. Entidad: Sociedad Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional de Bolivia / + Explora



**Guías para el abordaje
de la VBG en el mundo
del trabajo**

- Cómo las empresas pueden abordar la violencia de género en el mundo laboral: una guía para la acción (2019) / + [Explora](#)
- Abordar la violencia y el acoso por razón de género: Buenas prácticas emergentes para el sector privado (2020) / + [Explora](#)

Entidad: IFC

Herramientas disponibles sólo en inglés.

ALIANZAS Y COMUNIDADES

Iniciativa Spotlight

La Iniciativa Spotlight es una campaña conjunta de la Unión Europea y las Naciones Unidas orientada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Entidad: Unión Europea y ONU Mujeres / + [Explora](#)

**Campaña del Lazo
Blanco (White Ribbon)**

Iniciada en Canadá en 1991, esta campaña es uno de los mayores movimientos contra la violencia de género liderados por hombres, centrado en su compromiso activo para erradicarla.

Entidad: Campaña del Lazo Blanco (White Ribbon) / + [Explora](#)

**Iniciativa de
Investigación sobre
Violencia Sexual**

Red de investigación a nivel global sobre la violencia contra las mujeres y niñas, que reúne a investigadores, profesionales, donantes, activistas y formuladores de políticas.

Entidad: Iniciativa de Investigación sobre Violencia Sexual (Sexual Violence Research Initiative) / + [Explora](#)

Fuente: elaboración propia.



Casos de estudio

Prácticas empresariales destacadas a nivel global y regional.



Tata Steel

Avanzando hacia la paridad de género en industrias no tradicionales, a través de lugares de trabajo inclusivos y seguros.

- **Industria:** Minería y Manufactura.
- **País:** Global, con sede en India.

Centrándose en mejorar la diversidad de género en roles clave de minería y fabricación, la organización se propuso hacer que tanto el entorno físico como los equipos sean más inclusivos. Tata Steel aumentó los protocolos de seguridad en las minas mediante la inclusión de monitoreo de cámaras, guardias de seguridad femeninas y transporte habilitado con GPS para mujeres en sus turnos. También construyó instalaciones de cuidado infantil, baños de género neutral, máquinas expendedoras de toallas sanitarias y otras medidas inclusivas en ciertas oficinas.

En cuanto a la cultura, diseñó acciones de sensibilización para su fuerza laboral de 35.000 personas para abordar prejuicios que afectan negativamente a las mujeres y nombró oficiales de cumplimiento para crear un canal directo de consultas en relación a comportamientos no inclusivos. La empresa logró un aumento del 18% en su diversidad general entre 2020 y 2022, un incremento del 88% en la contratación de mujeres en puestos directivos y un crecimiento del 95% entre las mujeres que solicitan el programa de becas de ingeniería.

El caso completo de esta empresa está disponible en el informe [DEI Lighthouse 2023](#) del Foro Económico Mundial.



Gildan

Monitoreo y supervisión de prácticas laborales para asegurar el respeto por los DDHH y la prevención de la violencia, a través de programas de cumplimiento social y mecanismos confidenciales de comunicación.

- **Industria:** Industria Textil y Confecciones.
- **País:** Honduras.
- Empresa integrante del Grupo de Liderazgo en la IPG de Honduras.



El **Programa de Cumplimiento Social** surge de la necesidad de supervisar y monitorear las prácticas laborales de la empresa, asegurando el respeto por los DDHH y el cumplimiento de los códigos de conducta y leyes locales e internacionales por parte de las plantas, contratistas y proveedores externos. Por otro lado, el **Programa de Mecanismos de Comunicación** proporciona canales confidenciales para la comunicación tanto interna como externa, en línea con los principios del Código de Conducta de la empresa. Estas iniciativas forman parte de la estrategia global de la compañía en relación a los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Consultar el caso completo de esta empresa en Anexo 5.1.

Laboratorios Bagó

Abordando la violencia intrafamiliar desde el ámbito laboral, con programas de monitoreo y formación voluntaria del personal para prevención y apoyo.

- **Industria:** Industria Farmacéutica.
- **País:** Chile.
- Empresa adherida a la IPG en Chile.

Desde 2009, Laboratorio Bagó ha implementado un protocolo laboral para abordar la violencia intrafamiliar, motivado por un caso de femicidio de una empleada. Este evento despertó la preocupación de los líderes de la empresa, quienes creen en el rol que puede desempeñar el ámbito laboral en la prevención y abordaje de este flagelo. Bagó ha capacitado a su personal en medidas preventivas, y ofrece servicios de apoyo y asistencia a las personas que atraviesan situaciones de violencia intrafamiliar. Además, facilita permisos, apoyo económico y reubicación geográfica para salvaguardar la integridad física y psicológica de las víctimas. La empresa ha iniciado un programa de formación para voluntarios internos, quienes serán **Monitores de la Violencia Intrafamiliar**, con el objetivo de liderar en la prevención de este tipo de violencia, proporcionando información, respuesta a preguntas y derivación de casos al personal especializado en Gestión de Personas según sea necesario. En el marco de este programa, 8 mujeres y 4 hombres han sido capacitados como monitores VIF, detectando 4 casos de violencia intrafamiliar entre el personal.

Consultar el caso completo de esta empresa en Anexo 5.1.

Fuente: elaboración propia, en base al informe DEI Lighthouse 2023 del Foro Económico Mundial e información aportada por las empresas.



Esta publicación ha sido elaborada por el Grupo BID en colaboración con el Foro Económico Mundial, con el financiamiento de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).

Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa ni los de sus socios el Foro Económico Mundial o la Agencia Francesa de Desarrollo.



