

Manual de estándares y guía para la construcción de una política de cero tolerancia hacia la violencia contra las mujeres, su prevención y respuesta desde los espacios laborales del sector privado



MANUAL DE ESTÁNDARES Y GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, SU PREVENCIÓN Y RESPUESTA DESDE LOS ESPACIOS LABORALES DEL SECTOR PRIVADO

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
ONU Mujeres
2021

Comité Directivo

Marcela Guerrero Campos
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

María Noel Vaeza
Directora Regional para las Américas y el Caribe
ONU Mujeres

Equipo de trabajo

INAMU

Ana Lorena Flores Salazar, directora de la Dirección General de Áreas Estratégicas
María Picado Ovares, coordinadora del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres
Andrea Milla Quesada, profesional especialista

ONU Mujeres

Raquel Coello Cremades, especialista regional de Empoderamiento Económico
Gabriela Mata Marín, especialista nacional de Sector Privado

Autora

Gabriela Delgado Hidalgo

Edición

Constanza Narancio, de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Diagramación

Teresa López, de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

El programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”, creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, promueve la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y el Caribe: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay. Su objetivo es aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales.

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del programa Ganar-Ganar y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

346.013

I59 m Instituto Nacional de las Mujeres

Manual de estándares y guía para la construcción de una política de cero tolerancia hacia la violencia contra las mujeres, su prevención y respuesta desde los espacios laborales del sector privado / Instituto Nacional de las Mujeres; ONU-Mujeres. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres; ONU – Mujeres, 2021. (Colección Tenemos derecho a tener derechos, n. 94; Autonomía Económica de las Mujeres; n. 10)

1 recurso en línea (80 p.); PDF: 675 Kb.

Forma de acceso: Internet



ISBN 978-9968-25-402-1

1.SISTEMA DE GESTIÓN DE GÉNERO 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJERES. 3.DISCRIMINAIÓN DE GÉNERO. 4.VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. 5. EMPRESAS. I. ONU – Mujeres. II. Título.

PRESENTACIÓN

Costa Rica ha experimentado avances significativos hacia la igualdad de género en las últimas décadas. Persisten, sin embargo, brechas importantes para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que afectan negativamente el desarrollo humano, la autonomía económica, y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos de las mujeres. Estas desigualdades se han profundizado en el contexto de la pandemia del COVID-19 y la resultante crisis socioeconómica, por lo que las mujeres están experimentando impactos negativos desproporcionados en múltiples dimensiones de sus vidas.

La violencia contra las mujeres y las niñas es una de las más crueles y sistemáticas violaciones a los derechos humanos y de las más extendidas en el mundo. Representa una expresión de una cultura sexista, machista y misógina y busca legitimar, sostener y reproducir la opresión histórica de las mujeres y las niñas por razón de su sexo y condición de género.

Debido a su escala e impacto, Naciones Unidas ha reconocido la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública y una grave violación a los derechos humanos de alcances pandémicos. A escala mundial, incluso antes de que comenzara la pandemia del COVID-19, se estimaba que una de cada tres mujeres sufría violencia física o sexual, en su mayoría, por parte de su pareja. Desde que se desató la crisis sanitaria y se estimularon medidas para contener los contagios, los nuevos datos indican que en muchos países se han incrementado los reportes de violencia, principalmente en los hogares.

Las políticas públicas y el Estado tienen un rol importante en la reducción de las desigualdades de género y en prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres. Sin embargo, ésta es una responsabilidad de toda la sociedad. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que se requiere del trabajo conjunto de todos los actores de la sociedad para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo y cerrar las brechas de género. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 establece como prioridad la igualdad de género y el empoderamiento a todas las mujeres y las niñas y entre sus metas específicas incluye el fin de todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; y la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

En el marco de un trabajo conjunto hacia el desarrollo sostenible, la eliminación de desigualdades y el cumplimiento de los derechos humanos, el sector privado, como principal empleador en el mundo, debe también contribuir hacia estos fines, que no son posibles de alcanzar si persiste una cultura que desconoce, legitima y normaliza la violencia contra las mujeres. La necesidad de involucrar a todos los actores sociales en la lucha contra la violencia hacia las mujeres es además reconocida en la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades - Costa Rica 2017-2032, política pública vigente en Costa Rica.

La violencia contra las mujeres no puede verse como un problema del ámbito privado de las personas o un problema de salud en particular. Además de ser una violación de derechos humanos, genera altos costos para la sociedad. En las empresas, afecta la productividad y el clima laboral. Afecta además la plena incorporación y la permanencia de las mujeres en el trabajo y limita sus contribuciones a la economía.

Para involucrar al sector privado activamente en la promoción de la igualdad de género, el INAMU promueve la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) en las organizaciones públicas y privadas. El SIGIG, normalizado por la Norma Nacional INTE 38-01-01, pretende apoyar y guiar a las empresas privadas e instituciones públicas para que, de forma innovadora, logren identificar las brechas de género existentes y establezcan planes y medidas para eliminarlas progresivamente, mejoren su productividad, incrementen su valor agregado y se diferencien positivamente en un mercado en continuo cambio y evolución. Para impulsar y visibilizar los avances en la implementación de acciones a favor de la igualdad de género, el INAMU creó en 2013 el Sistema de Reconocimientos para la Igualdad de Género en el Empleo.

Por su parte, ONU Mujeres implementa, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con financiamiento del Instrumento de Asociación de la Unión Europea, el programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”, que busca promover la igualdad de género en el sector privado en seis países de América Latina y el Caribe: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay. Su objetivo es aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso a trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales. Utiliza como marco de trabajo los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés), creados por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones en 2010 para guiar a las empresas en la promoción de la igualdad de género a través de sus políticas internas, su cadena de valor y sus comunidades y contribuir así con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Debido a que tanto INAMU como ONU Mujeres, en el marco del programa Ganar-Ganar, están trabajando con empresas para la promoción de la igualdad de género, las organizaciones tomaron la decisión de desarrollar esta publicación que busca servir de guía en la implementación de acciones en el ámbito laboral para prevenir y/o atender la violencia contra las mujeres. Este documento complementa la guía de Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja, publicada por INAMU y PNUD en 2018, que brinda orientaciones para desarrollar un procedimiento interno para la detección y derivación de situaciones de violencia por la pareja, extendiendo la atención a otras formas de violencia y sus acciones a tareas enfocadas en el cambio y la prevención.

El presente documento presenta los dos principales productos metodológicos obtenidos de la experiencia de colaboración efectuada con empresas privadas a finales del año 2019 y que tenía como objetivo la construcción de políticas y procedimientos internos dirigidos a la consecución de ambientes laborales libres de violencia contra las mujeres.

Un primer documento, denominado *Manual para la implementación de estándares para la prevención y respuesta a la violencia contra las mujeres desde los espacios laborales y la construcción de organizaciones cero tolerantes con la VcM. Estándares guía para el apoyo a la implementación de la Norma Nacional en Igualdad de Género*, aporta una ruta hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres (VcM) en los entornos laborales desde una propuesta progresiva y transversal a toda la organización. Al mismo tiempo promueve la creación de organizaciones sensibles para la detección y contención de la VcM sufrida por sus colaboradoras.

Mediante la aplicación de estándares mínimos, se sugiere a las empresas y organizaciones laborales desarrollar un conjunto de acciones de trabajo desde tres componentes: a) el compromiso político gerencial; b) la prevención de la VcM y promoción de espacios libres y cero tolerantes a la VcM; y c) la respuesta ante la VcM desde los espacios de trabajo, dirigidas a involucrar a las organizaciones a la participación activa en el proceso de cambio cultural para la transformación de los patrones socioculturales de mujeres y hombres desde los espacios de trabajo.

El segundo documento, titulado *Formato de política para la prevención y respuesta de la violencia contra las mujeres desde el espacio laboral y la construcción de una organización cero tolerante a la VcM*, constituye un modelo para la creación de un instrumento interno en las organizaciones, que permita generar las condiciones marco para el inicio de actividades internas y externas a las organizaciones privadas, dirigidas a la erradicación de la violencia contra las mujeres.

De tal manera, este segundo documento, busca direccionar las acciones de las organizaciones para el combate de la violencia contra las mujeres desde el marco normativo nacional, actualmente recopilado en el país a través de la Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 (INAMU, 2017) de donde se toman los lineamientos conceptuales y enfoques para la completa comprensión de la problemática de la VcM.

Esperamos que esta publicación sea de utilidad para empresas y organizaciones para diseñar e implementar acciones a favor de la igualdad de género y así contribuir a generar un desarrollo sostenible e inclusivo, bienestar para las mujeres y sus familias y el cumplimiento de los derechos humanos de todas las personas.

Marcela Guerrero Campos
Ministra de la Condición de la Mujer y
Presidenta Ejecutiva del INAMU

María Noel Vaeza
Directora Regional de ONU Mujeres de
las Américas y el Caribe

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: UNA CATEGORÍA ESPECÍFICA E INTEGRAL QUE DA CUENTA DEL CONTINUUM DE LA OPRESIÓN DE LAS MUJERES

Desde 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belem do Pará, ha definido la violencia contra las mujeres (VcM) como:

“(…) cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (art.1) e (...) incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar,
- c. y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra (art.2)” (OEA, 1994).

La categoría de VcM, como definición operativa, da cuenta de una problemática amplia de manifestaciones que tienen denominadores comunes que la hacen específica y reconocible, entre ellos:

- Es cometida fundamentalmente en contra de mujeres de todas las edades en razón de una naturalización cultural que se ejerce contra los cuerpos femeninos o feminizados, con el objetivo de ejercer dominio y aleccionar una moral de sumisión en relación a los varones.
- Es ejercida en el marco de un contexto cultural de machismo, sexismo y misoginia que tolera a diferentes niveles tales prácticas con el fin de sostener el status quo del contrato social patriarcal.
- Es una forma específica de violencia de carácter estructural, histórica, direccional y asimétrica perpetrada por los hombres o la estructura patriarcal contra las mujeres.
- Se da en diversos escenarios y es cometida por diferentes agentes de la vida de las mujeres y las niñas: el espacio público, el espacio privado y también puede ser perpetrada por los Estados, en forma de acción u omisión.
- Se presenta o puede presentarse en diversas formas o manifestaciones a lo largo de la vida de las mujeres, generando un impacto continuado que recrudece el círculo perverso del sometimiento.

Los conceptos utilizados para denominar la problemática de la violencia contra las mujeres han tenido una evolución de acuerdo a los intereses y necesidades políticas, científicas y sociales, que han surgido en el marco de las luchas feministas por el reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida digna y sin violencia. De esta manera se han



instrumentalizado conceptos como “violencia doméstica”, “violencia de género” o “violencia machista” de acuerdo con sus funciones políticas, culturales, investigativas, instrumentales o jurídicas del momento (Carcedo, A. 2003).

La categoría de violencia contra las mujeres resulta en este momento la más específica, al mismo tiempo que la más comprensiva, siendo que reconoce en su formulación el fenómeno del continuum de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, como el eje articulador que da sostenimiento al sistema patriarcal, rompiendo con las teorías esencialistas del biologismo y culturalismo y dotándole de su carácter estructural e histórico, toda vez que visibiliza su sistematicidad y naturalización.

Este énfasis es un reconocimiento de la vulnerabilidad agudizada de las mujeres desde la infancia y a lo largo de toda su vida y de los profundos impactos duraderos que la violencia sexual y física tiene en las vidas de las mujeres y las niñas. La VCMN puede adoptar muchas formas, como el abuso sexual, físico y psicológico. Sucede en el hogar,

las calles, las escuelas, los lugares de trabajo, los campos agrícolas y los campamentos de refugiados; aparece en tiempos de paz y durante conflictos y crisis (Banco Interamericano de Desarrollo (BID) et. al., 2014, pág.4)

Comprender la evolución del concepto de VcM permite a su vez mejorar la detección y encaminar los recursos de apoyo y las políticas empresariales, comunitarias, nacionales e internacionales en la búsqueda continua del mejoramiento de las estrategias de identificación, prevención, atención y erradicación. Finalmente, no menos importante, el reconocimiento de todas las formas que adquiere la VcM permite conocer y estimar de mejor manera los costos e inversión que se realizan en las esferas estatales y privadas para cubrir el impacto de la opresión de las mujeres.

La siguiente tabla sintetiza las diversas manifestaciones de violencia contra las mujeres y las niñas que, sin ser exhaustiva, permite identificar los mecanismos mediante los cuales se ejerce la violencia contra las mujeres y las niñas de todas las edades:

Tabla 1. Algunas de las formas en que se expresa la violencia contra las mujeres

Manifestación	Escenario	Agentes que ejercen
Violencia íntima o de pareja	Familia	Pareja, esposo, expareja, exesposo, novio
Incesto	Familia	Cualquier miembro de la familia
Abuso sexual con o sin violación	Comunidad, Estado	Cualquier miembro de la comunidad, hombres conocidos o desconocidos Funcionarios públicos
Acoso sexual en espacios públicos o de acceso público	Comunidad, Estado	Hombres desconocidos Funcionarios de Estado
Hostigamiento sexual en el empleo o la docencia	Comunidad, Estado	Hombres conocidos o desconocidos
Violencia obstétrica	Perpetrada por el Estado o Comunidad	Funcionarios de centros médicos o asistenciales
Violencia política	Comunidad, Estado	Agentes de Estado Varones vinculados a la política
Violencia mediática	Comunidad, Estado	Medios de comunicación, funcionarios públicos, espectadores pasivos (demanda)
Ablación genital u otras formas de tortura	Comunidad	Miembros de la comunidad



LAS CIFRAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres (VcM) ha sido reconocida como la expresión extrema – en muchas ocasiones mortal – de la discriminación y la explotación estructural de las mujeres, su fuerza de trabajo y sus cuerpos. Representa el mecanismo opresivo de un contrato social patriarcal y la expresión de una cultura sexista, machista y misógina donde la violencia ejerce las funciones de legitimación, sostenimiento y reproducción de la opresión histórica de las mujeres y las niñas por razón de su sexo y condición de género.

Hoy en día es indiscutible que la violencia contra las mujeres y las niñas es una de las más cruentas y sistemáticas violaciones a los derechos humanos que se producen alrededor de todo el orbe y que afecta a la mitad de la población mundial. Es así que Naciones Unidas ha reconocido la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública y una grave violación a los derechos humanos de alcances pandémicos, recordando para el 2016 que la VcM mata más personas que la tuberculosis, la malaria y todos los tipos de cáncer juntos.¹

La Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó para el año 2013, que el 35% de las mujeres en todo el mundo había sufrido violencia física y/o sexual en algún momento de sus vidas. Reconoció que, debido las dificultades para homogenizar las mediciones y al enorme subregistro existente, las cifras podrían ascender al 70% en algunas regiones del globo. Para el año 2019 las estimaciones mundiales de la Organización estimaban que aproximadamente 1 de cada 3 mujeres había sido víctimas de violencia física o sexual de parte de cualquier tipo de perpetrador, incluyendo en esta ocasión el acoso sexual (OMS, 2013; OMS, 2019).

En Costa Rica, la Primera Encuesta Nacional de VcM realizada en el año 2003 determinó que un 56% de las mujeres mayores de 16 años país había sufrido al menos un episodio de violencia física en su vida.

Datos más actuales evidencian que esta sigue siendo una grave problemática nacional. Por ejemplo, el Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial ha reportado que entre el año 2010 y el año 2018 se han solicitado en el país, mayoritariamente por parte de mujeres de todas las edades, un total de 433.483 medidas de protección por medio de la Ley contra la Violencia Doméstica. Asimismo reporta que el país ha sido testigo de la muerte por femicidio de 313 mujeres en el período del 2007 al 2017.

El femicidio (definido por Oficina sobre las Drogas y Crimen de las Naciones Unidas) como *“la culminación de otras formas preexistentes de violencia a menudo experimentadas en un continuum de violencia”* estimó en su Global Study on Homicide del 2018 que para el año 2017 en el mundo se reportaron 87.000 asesinatos de mujeres y más de la mitad - un 58% - murió a manos de sus parejas u otros miembros de sus familias. En otras palabras, las mujeres en el mundo son asesinadas por sus parejas en un 34% y por otros miembros de la familia en un 24%. El estudio no incorpora variables que permitan conocer las razones de muerte del restante 42% que murieron a manos de desconocidos, esto por cuanto a la disparidad a nivel mundial de establecer parámetros comparativos entre los países de la región. (UNODC, 2018, pag.25).

El femicidio es la expresión más cruda de la violencia machista y según datos oficiales reportados al Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG)

¹ <http://news.us.org/es/audio/2016/11/1418021>

de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en 2019 se registraron 4.640 casos de femicidio en 24 países de la región.²

Según datos de la Fiscalía Adjunta de Género y la Subcomisión Interinstitucional de Prevención del Femicidio solo en el año 2018, 150 mujeres han sido víctimas de tentativas de femicidio, pero para el año 2019 se contabilizaron en Costa Rica 14 femicidios de 50 homicidios contra mujeres. Ambos datos contabilizan el total de femicidios según el artículo 21 de la Ley de Penalización de Violencia contra las Mujeres, así como aquellos ocurridos en otros escenarios fuera del entorno íntimo de una relación de pareja.

Por su parte, el Informe Global de Trata de Personas muestra que el 72% de las víctimas detectadas en 2018 en todo el mundo son mujeres, siendo un 49% de los casos mujeres adultas y 23% niñas, mostrando un claro incremento de víctimas respecto al año 2016 (UNODC, 2018). UNICEF ha reportado que alrededor del 21% de las mujeres del mundo

son obligadas a precipitarse a un matrimonio antes de los 18 años, siendo que actualmente cerca de 650 millones de niñas menores de 18 años viven en matrimonio.³

Con relación a la violencia sexual, el Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial de Costa Rica reporta incremento creciente de denuncias entre los años 2014 y 2018, reportándose un total de 10.476 denuncias por delitos sexuales solamente en el año 2018. De estos el 52% representa delitos contra personas menores de edad y más del 90% de las víctimas fueron mujeres y niñas.⁴

Asimismo, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica ha reportado la prevalencia del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en los años 2012-2016 en 1224 casos denunciados formalmente solamente en la institucionalidad pública, siendo que se reconoce el grave subregistro existente en el sector privado del país. Del total de personas denunciadas, el 97,8% son varones. (Defensoría de los Habitantes, 2018).

² <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-preocupa-la-persistencia-la-violencia-mujeres-ninas-la-region-su-maxima-expresion#:~:text=Seg%C3%BAAn%20los%20%C3%BAltimos%20datos%20oficiales,18%20latinoamericanos%20y%206%20caribe%C3%B1os>.

³ <https://www.unicef.org/stories/child-marriage-around-world>

⁴ Subproceso de Estadísticas del Departamento de Planificación correspondientes al año 2018. Página del Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial, <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/>

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS LABORALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.⁵

La misma OIT, en su Informe V (1) *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, en su artículo 4 sobre Principios Fundamentales, llamó a los Estados Miembros a conformar agendas urgentes donde se adopten medidas que tengan consideración de género para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo⁶:

- a. prohibir por ley todas las formas de violencia y acoso;
- b. velar por que las políticas pertinentes aborden la cuestión de la violencia y el acoso;
- c. adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d. establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento y fortalecer los mecanismos existentes;
- e. velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f. prever sanciones;
- g. desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización y garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Igualmente, en su Art. 10, inciso f, del propuesto *Convenio para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, llamó a los Estados miembros a adoptar medidas para “reconocer los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo y tomar medidas para abordarlos” (OIT, 2019).

La violencia contra las mujeres es la violación de derechos humanos más extendida, insidiosa y costosa para las naciones del mundo, afectando a la mitad de la población y repercutiendo directamente sobre el desarrollo y la distribución de la riqueza.

En el mundo del trabajo la violencia contra las mujeres se expresa de múltiples formas que van más allá de la violencia íntima (violencia de pareja) y el hostigamiento sexual, siendo que la explotación, la trata de personas y la violencia sexual, en todas sus formas, son realidades alarmantes en los espacios públicos y especialmente en los espacios laborales.

Se conoce particularmente del impacto que la violencia íntima y el hostigamiento sexual tienen en las víctimas, repercutiendo directamente en el desempeño de sus funciones y en la permanencia en los espacios de trabajo.

Algunos de los impactos más comunes de la VcM en los espacios laborales se detallan en la siguiente tabla:

⁶ OIT (2019) Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª reunión. Informe V (1) *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Confrep-ILC108(2019)-V(1)_[WORKQ-180709-1]-Sp.docx

Tabla 2. Consecuencias sociales de la violencia contra las mujeres en los espacios laborales

- Menor participación en el mercado laboral.
- Pérdida de empleadas valiosas para la empresa con alto valor por renuncia anticipada.
- Aumento del ausentismo debido a incapacidad o cumplimiento de procesos externos asociados a la violencia (citas en salud, citas judiciales o de seguimiento ante instancias de atención).
- Empleadas menos interesadas, motivadas y menos participativas social y políticamente en y con sus empleos.
- Interrupción de los procesos productivos por incapacidades recurrentes atribuibles a la violencia.
- Altos costos en inducción continua de nuevo personal.
- Ambientes de trabajo sexistas que replican comportamientos machistas que ponen en riesgo la seguridad y la salud integral de las mujeres colaboradoras.
- Menores ingresos en las familias con jefatura femenina y menor capacidad adquisitiva en el mercado.

La violencia íntima o violencia por la pareja ha sido reconocida por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) como la forma más común en la cual se expresa la violencia contra las mujeres (VcM). Diversos estudios demuestran el impacto que dicha violencia íntima tiene en la salud y el desarrollo de las mujeres, siendo uno de los principales obstáculos para el acceso al mercado laboral y el desarrollo de morbilidad aguda y crónica.

De esta manera, en un metaanálisis realizado por la OPS en 24 países de América Latina y el Caribe, con datos desde 1998 hasta 2017, las mujeres reportaron haber sufrido alguna vez violencia física y/o sexual por parte de la pareja íntima en tasas que variaron desde el 14% al 17% en Brasil, Panamá y Uruguay hasta más de la mitad (58,5%) en países como Bolivia. La prevalencia de violencia física y/o sexual por parte de la pareja íntima durante el último año varió desde 1,1% en Canadá hasta 27,1% en Bolivia. (OPS, 2019).

En Costa Rica, la violencia íntima se encuentra definida y tipificada en dos instrumentos normativos: la Ley contra la Violencia Doméstica (la cual no es específica para mujeres en su ámbito de aplicación) y la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.⁷

⁷ Costa Rica (1996) Ley 7586. Ley contra la Violencia Doméstica, reformada vía ley n° 8925 en el año 2011 / Costa Rica (2007). Ley 8589. Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres. San José: Gobierno de Costa Rica. Reforma de ley, Expediente n.º 21.793, 2021.

Este último instrumento, aprobado en 2007 en la Asamblea Legislativa, para sancionar delitos contra mujeres en relaciones de matrimonio o unión de hecho, sufre este año 2021 una reforma integral, la cual amplía sus fines y el ámbito de aplicación de todos sus delitos a “delitos se dirijan contra una mujer, en el contexto o con ocasión de una relación o vínculo de pareja, sea matrimonial, unión de hecho, noviazgo, convivencia, de no convivencia, casual u otra análoga, aun cuando medie divorcio, separación o ruptura”.

Este instrumento tipifica y sanciona una amplia variedad de delitos que se producen en los contextos de intimidad, tales como el femicidio, el maltrato, la restricción a la libertad de tránsito, ofensas a la dignidad, la restricción a la autodeterminación, las amenazas contra una mujer, la violación, las conductas sexuales abusivas u agravadas, la sustracción, simulación y distracción patrimonial, el daño patrimonial, la limitación del ejercicio del derecho de propiedad, así como la explotación económica de la mujer (2007, Título II, Cap. 1).

El **hostigamiento sexual en el empleo** ha sido reconocido igualmente como una de las manifestaciones más frecuentes de una cultura de la violación asociada al “cobro” por parte del sistema patriarcal a las mujeres por su incorporación al espacio público y productivo. Es también una de las manifestaciones más subestimadas, siendo precisamente el sector privado de la economía en donde se emplea la mayor cantidad de mujeres, muchas de ellas en condiciones de informalidad, por lo cual muchos de estos espacios



escapan al control estatal y por ende a sistemas de medición homogéneos.

En Costa Rica la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley n° 7476, y su reforma de Ley n° 8805,⁸ vino en el año 1995 a crear un marco jurídico de exigibilidad a los sectores laborales, tanto públicos como privados, para la atención, medición y sanción del hostigamiento sexual en los escenarios laborales y educativos.

Para el año 2017 en Costa Rica, la Defensoría de los Habitantes reportó una denuncia de 207 casos abiertos en entidades públicas, siendo los varones los principales denunciados en un porcentaje de 94% de las situaciones.⁹ Por su parte, el Ministerio de Trabajo para el mismo año reportó una casuística de 7,74% de las infracciones como asociadas a la Ley.¹⁰ Además de la dificultad para comprender y comparar los datos del sector privado, se conoce que existe una dificultad de registro por ausencia de mecanismos de verificación respecto al cumplimiento de la ley en el sector privado, de manera que los datos no permiten conocer la magnitud real del problema, aunque se infiere que representa un porcentaje similar al reportado en el sector público.

Para todos los fines, la Ley define el hostigamiento sexual en su Capítulo II, artículos 3 y 4, como toda conducta sexual

indeseada por quien la recibe, reiterada (o única si es grave) y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia; en el desempeño y cumplimiento laboral o en el educativo y en el estado general de bienestar personal. La misma se manifiesta en forma de:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;
 - Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba;
 - Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

⁸ Costa Rica. Ley n° 7476 (1995) y su reforma de ley n° 8805 (2010) Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia. San José: Gobierno de Costa Rica.

⁹ http://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2018/octubre/19_hostigamiento_sexual.pdf

¹⁰ http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/datos_abiertos/estadisticas/Datos%20Estadisticos.html Última Actualización: 27/06/2019



LOS COSTOS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres en todas sus expresiones afecta la productividad y el clima laboral de las empresas dejando de ser así un problema del ámbito privado de las personas o un problema de salud en lo particular, para identificarse como uno de los elementos clave que impide la plena incorporación y/o permanencia de las mujeres en el trabajo y que – por ende – afecta su contribución a las economías de los países y a sus expectativas de desarrollo.

El Secretario General de la Organización de Estados Americanos, José Miguel Insulza, reconoció en su momento que “los costos de la violencia contra las mujeres están cercanos al 2% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países de América Latina y el Caribe y sin embargo los países de la región sólo invierten entre 0.01 % y 0.1 % del PIB en programas para prevenir, atender y sancionar esta violencia, lo cual indica que no estamos poniendo suficientes recursos para este tema” (OEA, 2014).¹¹

La política pública costarricense de prevención de la VcM ha llamado la atención, de manera específica y urgente, a entender y tomar acciones en relación con la estrecha interdependencia que existe entre la igualdad de género, la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades y las posibilidades de desarrollo socioeconómico de los países cuando indica:

No todas las mujeres que sufren violencia son pobres, aunque sí se ven afectadas por discriminaciones y exclusiones en diferentes escenarios que limitan el ejercicio pleno de sus derechos y su aporte a la sociedad como sujetas económicas. Por ello es

necesario establecer el vínculo entre VcM y desarrollo. Las estimaciones conservadoras de la productividad desperdiciada debido a la violencia doméstica van del 1,2% del PIB en Brasil y Tanzania, al 2% del PIB en Chile, que es casi lo que la mayoría de los gobiernos gastan en educación primaria, es decir alrededor del 1,5%. Sin embargo, esas cifras no incluyen los costos asociados con el impacto emocional a largo plazo y con las consecuencias sobre la segunda generación. Debemos agregar que tampoco incluyen el costo económico y social ocasionado por las otras violencias que sufren las mujeres en espacios públicos y privados y por diferentes agentes.

Tal y como lo establece el MESECVI (Mecanismo para el seguimiento de la Convención de Belem do Pará), la VcM limita la participación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico lo que representa uno de los desafíos más serios al desarrollo humano sostenible en las Américas y se considera un grave obstáculo para el logro de todos los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente. De acuerdo con la OEA (2014), recae sobre la mujer una parte desproporcionada de los problemas que entraña hacer frente a la pobreza, la desintegración social, el desempleo, la degradación del medio ambiente y los efectos de la guerra. Por ello se señala, que el impacto negativo de la VcM, respecto del crecimiento económico y la mitigación de la pobreza, debería estar considerado entre las principales preocupaciones de los gobiernos.¹²

¹¹ Universidad Nacional Autónoma de México/ Programa Universitario de Estudios de Género/ Secretaría de Gobernación- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres (2016). El costo de la violencia doméstica en México. México: UNAM.

¹² INAMU (2017): Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032. San José.



Ante este panorama, el involucramiento del sector privado en la tarea de la prevención de la violencia contra las mujeres se vuelve un impostergable.

El informe Estado de la Nación 2018 estableció que el 50% de la pobreza del país podría reducirse con la sola incorporación activa de las mujeres al mundo del trabajo:

“(…) Los resultados revelan que, si las mujeres que están desocupadas o fuera de la fuerza de trabajo obtuvieran un empleo, la pobreza total se podría reducir casi a la mitad, lo cual tendría efectos positivos en el crecimiento económico que podrían acompañarse de mejoras en la productividad, debido al mejor perfil educativo que tienen las mujeres con respecto a los hombres (Morales y Segura, 2018).”¹³

Para lograr la igualdad de género se requiere de una paridad en la participación y toma de decisiones en los ámbitos laborales y políticos; paridad en acceso a la tenencia de tierra y recursos tecnológicos; un avance en temas clave sobre salud sexual/reproductiva y mortalidad materna todavía pendientes; reconocimiento económico y político del trabajo no remunerado y una corresponsabilidad en los cuidados para un uso del tiempo más equitativo y pleno para todas y todos.

Sin embargo, nada de lo anterior es posible si no se logra de manera urgente y paralela continuar y profundizar en la erradicación de la cultura machista que sostiene la violencia contra las mujeres. Siendo que entre las diferentes barreras que deben vencer las mujeres para acceder, primero, y luego, permanecer en el trabajo se encuentra la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

La implementación de una agenda global, dirigida al desarrollo pleno en condiciones de igualdad como aspira la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, requiere de una mayor inversión y de la ampliación de los sectores involucrados en esta tarea. En este sentido, el Pacto Global lanzado por Naciones Unidas en el año 2000 crea una

plataforma idónea para involucrar activamente al sector privado en el combate de la violencia contra las mujeres y las niñas, procurando el involucramiento de todos los sectores a fin de asegurar espacios laborales seguros y cero tolerantes con la violencia hacia las mujeres. En 2010 el Pacto Global de Naciones Unidas y ONU Mujeres lanzaron conjuntamente los Principios de Empoderamiento de las Mujeres para ofrecer una guía a las empresas sobre cómo implementar acciones a favor de la igualdad de género. Existen además iniciativas nacionales, como el Sistema de Reconocimientos para la Igualdad de Género en el Empleo del INAMU en Costa Rica, que potencian la participación del sector privado en estos esfuerzos.

Vénica (2013) refiere en su investigación la existencia de diferentes mecanismos para realizar las mediciones del impacto que tiene la VcM en las economías. Refiere que este impacto debe ser pensado en términos tanto de “costos individuales” como “macroeconómicos”:

- a.** costos tangibles: referentes a todos aquellos en que incurre el estado para atender a todo nivel las situaciones de violencia, desde servicios de policía, servicios judiciales, sanitarios, hasta traslados, alimentación, albergue, prevención, etc.;
- b.** costos intangibles: referentes al impacto en la salud, subjetividad, seguridad, morbilidad y mortalidad de las víctimas;
- c.** costos de oportunidad: referentes a aquellas pérdidas secundarias que resultan asociadas a la victimización, por ejemplo, la pérdida de empleo, oportunidades de estudios, carrera profesional.

El impacto que la violencia tiene en la vida, salud y posibilidades de desarrollo de las mujeres ha sido documentado a través de múltiples estudios. Entre las afectaciones más comunes se reportan lesiones de todo tipo, desarrollo de enfermedades crónicas producidas por elevados índices de estrés, así como cuadros mórbidos en su salud mental que se tornan recurrentes y cronifican en forma de trastornos ansiosos y afectivos, trastornos alimentarios y del sueño, abuso de sustancias y tentativas a su vida,

¹³ Programa Estado de la Nación <https://estadonacion.or.cr/mujeres-costarricenses-enfrentan-triple-barrera-en-el-mundo-laboral/>



por mencionar solo algunos. Entre las consecuencias más graves se reportan embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, mortalidad materna asociada a complicaciones por lesiones, discapacidad por pérdida de miembros u órganos producida por ataques y el femicidio (García-Moreno *et al.*, 2005; OPS, 2013; UNAM, 2014; PNUD, 2014; OMS, 2019).

Las estimaciones mundiales son desalentadoras. Por ejemplo, para el año 1993 el Banco Mundial ya reportaba que anualmente se perdían 9 millones de años de vida saludables en el mundo por concepto de violaciones y violencia doméstica, cifra mayor que todas las víctimas de todos los tipos de cáncer juntos (citado por Buvinic, M. *et al.*, 1999, pág. 10). No hay evidencia que esta realidad haya cambiado.

Por su parte, la médica y epidemióloga Alice Han ha referido que 1 de cada 6 mujeres y niñas en el mundo es directamente afectada por la violencia contra las mujeres, ocasionando pérdidas de más de 127 mil millones de dólares al año solo en el territorio de Estados Unidos de América.¹⁴

Así mismo, varios estudios han logrado documentar el incremento en la demanda de servicios de salud en los casos de mujeres víctimas de violencia, comparativamente con aquellas que no la sufren, siendo los costos de dichas atenciones comparativamente mayores hasta en un 42%, en relación con mujeres que no sufren situaciones de VcM (Bonomi *et al.*, 2009).

En Estados Unidos, se ha calculado que los costos de la atención de salud de las mujeres que padecen abuso físico son un 42% más alto que los de las que no han sufrido abuso (Plichta, 1992). A la misma conclusión arribó un estudio más reciente realizado en España con alrededor de diez mil mujeres, donde se concluyó que la VcM determina el comportamiento de las mujeres en relación

a los servicios de salud mostrando sus resultados un uso significativamente mayor de los servicios de salud en víctimas de VcM (Montero, I. Pérez, *et al.*, 2011)

Adicionalmente, al impacto directo que la violencia tiene sobre la vida de las mujeres se debe agregar el impacto que tiene en otras personas cercanas a las mujeres, especialmente en los niños y niñas. Algunos autores han logrado determinar que, en la gran mayoría de los casos, existe la transmisión intergeneracional de la violencia, lo que significa que, para los niños y niñas criados en contextos de violencia, la posibilidad de convertirse en víctimas, sufrir embarazos no deseados a temprana edad e incurrir en actos delictivos es más alta. Igualmente se conoce sobre las consecuencias directas de la violencia sobre los niños y niñas, quienes acuden más a menudo a los servicios de salud debido a problemas de adaptación social, rendimiento escolar y desarrollo de trastornos ansiosos y depresivos (UNAM, 2014. Pág. 4)

Los costos de la VcM para las mujeres y sus hijos son evidentes y se encuentran asociados a la precarización de sus condiciones de salud integral lo cual les impide el pleno desarrollo de sus potencialidades, la pérdida de oportunidades y el impacto en su productividad. Por ejemplo, se calcula que en países en vías de desarrollo las mujeres pierden en promedio el 5% del total de horas laborales debido a incapacidades asociadas a la VcM y autores como Stanley (citado por Buvinic, *et al.* 1999, pág. 11) han reportado que para el año 1992 solo en Estados Unidos alrededor del 30% de las mujeres que sufrieron abusos habían perdido sus trabajos.

Vénica (2013) identificó diversos estudios sobre mediciones no comparables por razones metodológicas pero consistentes internamente para brindar una idea sobre el impacto en las macroeconomías de la VcM. En la tabla 3 se incluyen algunos estimados más recientes:

¹⁴ <http://www.hsph.harvard.edu/news/features/student-profile-alice-han-gender-violence/>

Tabla 3. Algunos estudios de aproximación a los costos de la violencia contra las mujeres

País	Año	Variables medidas	Costo anual
Canadá ¹⁵	1990	Principalmente costos tangibles	0,59% PIB del 1990 C\$4.200 mill/año
Nueva Zelanda ¹⁶	1994	Principalmente costos tangibles o directos	1,36% - 6,12% del PIB NZ\$ 1.180 mill a NZ\$5.300 mill
EEUU ¹⁷	1996	Costos tangibles como intangibles, tanto de víctimas como Estado	0,86 %del PIB de 1996 \$450 mil mill/año
Suiza ¹⁸	1999	Principalmente costos tangibles o directos	0,11% del PIB para 1999 \$290 mill/año
Inglaterra y Gales ¹⁹	2001	Tangibles proveídos por el Estado principalmente y empresas e intangibles	2,6% del PIB del 2001 £23.000 mill/año
Australia ²⁰	2002/2003	Tangibles e intangibles	0,9% del PIB A\$8.100 mill
Colombia ²¹	2003	Tangibles, medición de gastos estatales solo en violencia íntima o de pareja	0,6% del PIB/año \$73.7 mill
Vietnam ²²	2010	Tangibles sumado a variable de oportunidad por perdida de matrícula escolar	1,41% del PIB

Fuente: Elaboración propia con base en fuentes citadas.

En términos globales, estudios como el realizado por la Universidad Autónoma de México sitúa los costos de la violencia contra las mujeres en los países de la región en promedio alrededor del 2% del PIB (UNAM, 2014). Asimismo, en revisiones realizadas por Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se estimaron cifras por

pérdidas de salarios asociadas a la VcM que alcanzan del 1,2% a los 2,0% del PIB en algunos países como Nicaragua y Chile, mientras que estimaron los costos globales promedio de la VcM entre un 1,2% y el 3,7% del PIB de las naciones (BID *et al.*, 2014, pág. 6).

¹⁵ Estimación propia de Vénica (2013) con datos de Anuario Estadísticas Financieras Internacionales del Departamento de Estadística del Fondo Monetario Internacional

¹⁶ Snively, Suzanne (1994) The New Zealand Economic Cost of Family Violence. Coopers & Lybrand for Family Violence Unit, Department of Social Welfare, New Zealand. Pág.2-4

¹⁷ Laing, L. y Bobic, N. (2002) Economic Coasts of Domestic Violence en Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse. The University of New South Wales. pág. 39.

¹⁸ Estimación propia de Vénica (2013) a partir de datos sobre el PIB Suizo obtenidos del Anuario Estadísticas Financieras Internacionales por el Departamento de Estadística del Fondo Monetario Internacional.

¹⁹ Walby, S (2004) The Cost of Domestic Violence. University of Leeds. Women and Equality Unit.UK. Pg 11-25

²⁰ Laing, L. y Bobic, N. Economic Coasts of Domestic Violence en Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse. The University of New South Wales pág. 39

²¹ Morrison, A. y Orlando, M. (2005) The cost and the impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and news evidence. Tomado de http://gender.careinternationalwikis.org/_media/morrison-orlandogenderbasedviolence.pdf.

²² Duvvury, N. ,M. Nguyen y P. Carney (2012). Estimating the cost of domestic violence against women in Vietnam. HaNoi, Vietnam: ONU Mujeres.

ROL DEL SECTOR PRIVADO EN LA CONSTRUCCIÓN DE SOCIEDADES LIBRES DE VCM

En el marco de un trabajo conjunto hacia la erradicación de la desigualdad y las relaciones de poder que atentan contra los derechos humanos de todos y todas, el sector privado, como principal empleador en el mundo, debe caminar hacia la eliminación de las brechas de género y el logro de la igualdad, la cual no podrá ser alcanzada en tanto persista una cultura que desconoce, legitima y normaliza la violencia contra las mujeres.

Naciones Unidas hace un llamado a reconocer que se requiere de todas las voces para lograr una transformación de la sociedad que ponga atención en la violencia contra las mujeres y la desigualdad de género. En este sentido el Objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye entre sus acciones estratégicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y niñas:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. (ONU, 2015, citado por INAMU 2017)

La Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032, política pública vigente en el país, plantea el desafío de trabajo conjunto a varios niveles y sectores de la sociedad donde, desde un enfoque de gobernanza, se establezcan alianzas estratégicas para avanzar en la

erradicación de toda manifestación de maltrato a las mujeres y las niñas:

Desde el enfoque de gobernanza se apuesta a la participación de actores sociales individuales y organizados que se reconocen ciudadanos, que aceptan la pluralidad presente en la comunidad y se saben responsables en la definición y realización del destino colectivo como una forma de ejercer sus derechos y obligaciones ciudadanas. Este enfoque parte de la convicción de que la erradicación de la VcM es una tarea en corresponsabilidad de toda la sociedad y no solo de las personas afectadas directamente y/o de las instituciones de servicios. Lo anterior es particularmente cierto al hablar de prevención integral y promoción en la cual todas las personas individualmente consideradas, así como las instituciones y organizaciones desde su diversidad pueden y deben participar en el fomento de valores y habilidades sociales de respeto, solidaridad e igualdad. (INAMU, 2017, pág. 60)

La igualdad de género como objetivo estratégico para alcanzar un verdadero desarrollo sostenible, tiene como su eslabón prioritario acabar con las desigualdades de poder que se producen en el seno de las relaciones de género, mismas que generan daños y costos elevados en las sociedades. Acabar con la inequidad en la distribución de la responsabilidad de los cuidados y las barreras en el acceso pleno y equitativo al mercado laboral de la mitad de la población, son metas globales que no podrán llevarse a cabo si no se trabaja en el cambio cultural a todos los niveles y desde todos los sectores de la sociedad, dirigido a la cero tolerancia de la violencia contra las mujeres y abocada a la construcción de masculinidades alternativas, no violentas.



Manual de estándares para la prevención y respuesta a la violencia contra las mujeres desde los espacios laborales y la construcción de organizaciones cero tolerantes con la VcM²³

²³ Estándares guía para el apoyo al capítulo 7.2 incisos b) y c) del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género SIGIG INTE 38-01-01: 2015. Segunda Edición

COMPONENTES DEL MANUAL

Componente 1: Compromiso político de los niveles gerenciales

En este componente se describen los criterios mínimos que deben considerarse a nivel de política empresarial

y los compromisos internos desde la alta dirección en materia de erradicación y cero tolerancia a la VcM en el espacio laboral.

1. Compromiso de la alta dirección

Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
Refiere a una gestión transversal de cero tolerancia y de erradicación de la VcM en todos los niveles de la organización.	<p>Compromiso público de la organización operacionalizado a través del diseño y ejecución de un plan de trabajo permanente y transversal que sea de conocimiento de todos los y las colaboradoras de la empresa y dirigido desde los más altos niveles de dirección.</p> <p>Entre las metas operativas deseables se valora:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promoción permanente de la igualdad de género y erradicación de la VcM en el diseño estratégico de la empresa (misión visión). Promoción permanente desde puestos de dirección de ambientes cero tolerantes a la VcM. Compromiso efectivo con la seguridad de todas las colaboradoras en situaciones de VcM. Gestión empresarial orientada por resultados. 	<p>Promoción desde los altos niveles gerenciales de prácticas laborales de respeto e igualdad entre hombres y mujeres (promoción de liderazgos femeninos, promoción de salarios equitativos, entre otros) y de cero tolerancia de la violencia.</p> <p>Construcción de planes anuales de trabajo que den seguimiento a la política de violencia y garanticen la asignación de recursos para la ejecución de sus acciones.</p> <p>Promoción de un marco ético de cero tolerancia a la VcM por parte de jefaturas y gerencias a todos los niveles de la organización, de relaciones de igualdad de género y respeto hacia las personas colaboradoras.</p> <p>Aprobación de procedimientos internos para la prevención, detección y derivación externa de la VcM especialmente asociada al hostigamiento sexual y la violencia de pareja, bajo criterios de confidencialidad y</p>	<p>Diseño participativo y aprobación de una política integral de igualdad entre mujeres y hombres, revisada cada cinco años y ampliamente difundida.</p> <p>Diseño participativo y aprobación de una política para la prevención y respuesta de la violencia contra las mujeres desde el espacio laboral y la construcción de una organización cero tolerantes a la VcM.</p> <p>Plan de trabajo anual aprobado con recursos asignados y responsables.</p> <p>Código de ética, elaborado participativamente y aprobado por la alta gerencia.</p> <p>Reglamento contra el Hostigamiento sexual en el Empleo, según la normativa nacional y disposiciones del Ministerio de Trabajo aprobado y ampliamente difundido.</p>



Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
		<p>responsabilidad empresarial, incluyendo la designación de equipos o grupos de trabajo permanentes de seguimiento de la política institucional.</p> <p>Generación de estadísticas/datos internos desagregados por sexo para conocer de manera permanente el estado de la situación de VcM a lo interno de sus organizaciones.</p> <p>Acciones de proyección comunitaria. Participación en acciones externas de promoción o prevención de la VcM. Por ejemplo: apoyo a albergues, a organizaciones locales y comunitarias que trabajan en atención de la violencia, apoyo a eventos nacionales como el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres-25 de noviembre, facilitando el empleo a mujeres afectadas por la violencia como medio para promover su autonomía económica, entre otros.</p>	<p>Procedimientos internos para la detección y referencia de situaciones de todas las formas de VcM, incluyendo el hostigamiento sexual.</p> <p>Informes estadísticos sobre VcM producidos y difundidos anualmente.</p>



2. Comunicación interna y externa

Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
<p>Refiere a la existencia de una estrategia de comunicación empresarial – tanto interna como externa – que, de manera continua y sistemática, promueva la igualdad de género a todos los niveles y un ideario de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres. Refiere a una imagen empresarial asociada a la lucha contra la discriminación en todas sus formas y de cero tolerancia a la violencia hacia las mujeres. Esta comunicación es el reflejo de un compromiso con el cambio cultural, no solo a nivel interno sino como parte de una estrategia de responsabilidad social empresarial.</p>	<p>Estrategias de comunicación interna y externa de la organización caracterizadas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amplia divulgación de la política y plan anual de trabajo en materia de VcM a todas las personas colaboradoras de la empresa, a todos los niveles de la organización, procurando el uso de diversos mecanismos existentes (comunicados en caso de oficinas, carteles informativos en caso de trabajadores de planta, etc.). • Uso de lenguaje inclusivo y no sexista y adecuadas a los diferentes niveles de alfabetización y accesibilidad. • Amplia divulgación a las personas colaboradoras de los recursos existentes en la de empresa para apoyar a las víctimas en situaciones de VcM. • Brindar información y sensibilización actualizada sobre la violencia contra las mujeres, sus consecuencias, indicadores, principales mitos, recursos comunales, etc. <p>A nivel externo, la compañía cuenta con una vocería y un código de conducta que modela y promueve valores asociados a los derechos humanos de las mujeres y de cero tolerancia a la VcM. Así como una publicidad externa que reproduce estos valores de derechos humanos.</p>	<p>Impulso de estrategia multimodal de comunicación interna y externa que incluyen, entre otras cosas, boletines informativos; carteles informativos describiendo la ruta interna para la atención o búsqueda de apoyo; carteles informativos sobre las consecuencias de la violencia o con información actual sobre datos del impacto de la VcM en el país o sobre la normativa vigente en materia de violencia doméstica, el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia; video-foros internos o dirigidos a la comunidad; campañas informativas divulgadas en todos los procesos de información de personal y reclutamiento.</p> <p>Inclusión en los Planes Anuales de la Política de programas de capacitación permanente de los departamentos de marketing y publicidad- en temas asociados a la VcM y en general sobre la perspectiva de género y comunicación no sexista.</p> <p>Publicidad empresarial que modela la igualdad entre hombres y mujeres, rechazando cualquier sexismo en sus comunicaciones multimedios que exalte la violencia o la discriminación hacia las mujeres. Estas normas deberán ser aplicadas a la publicidad tanto producida por la propia empresa, como aquella contratada a terceros externos.</p>	<p>Estrategia formal de comunicación aprobada por los niveles gerenciales para la divulgación de la política y plan de acción con los procedimientos internos relacionados con la VcM.</p> <p>Programa de capacitación permanente aprobado y ejecutado y evaluado anualmente.</p> <p>Normas que regulan el diseño y difusión de la publicidad empresarial aprobadas.</p>



3. Asignación de recursos para la ejecución progresiva de la política

Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
<p>Refiere a la asignación de recursos por parte de la organización a los tres componentes de este manual.</p>	<p>La organización cuenta con una línea presupuestaria dedicada a proveer de recursos materiales, recursos humanos y logísticos para ejecutar esta política.</p> <p>La organización designa equipos o grupos de trabajo o departamentos dentro de la estructura organizacional que dan seguimiento a la implementación de esta guía con tiempo y recursos definidos.</p>	<p>Asignaciones presupuestarias anuales para la ejecución de todos los componentes de la política de cero tolerancia a la VcM, según los requerimientos y parámetros establecidos en esta guía.</p> <p>Definición de espacios en todos los niveles de la organización para el trabajo de construcción y revisión periódica de los componentes de este manual y la política de VcM.</p> <p>Establecimiento de espacios físicos adecuados y personal sensible capacitado para la atención en primera instancia de colaboradoras que reportan haber sufrido o sufren alguna situación de violencia.</p> <p>Definición de un plan anual dedicado a capacitar a todo personal en materia de VcM.</p> <p>Inclusión de la VcM en la política institucional de evaluación de riesgos.</p>	<p>Partidas presupuestarias identificadas para la atención de víctimas, acciones de promoción y prevención y de comunicación, incluidas en el plan de trabajo anual de la política.</p> <p>Recurso humano que da seguimiento a la política, formalmente identificado, con funciones definidas, sensibilizado y capacitado.</p> <p>Espacios físicos para la atención adecuada de víctimas de VcM, asignados, rotulados, ampliamente difundidos.</p> <p>Plan anual de formación en servicio en materia de igualdad y prevención de la VcM aprobado y evaluado anualmente.</p> <p>La VcM incluida en el Plan de Riesgo institucional.</p>

Componente 2: Promoción de una vida libre de violencia y prevención de la VcM

En este componente y el siguiente se desagregan de manera operativa aquellas acciones mencionadas en el componente uno.

1. Acciones internas de Cero Tolerancia a la VcM en todos los niveles

Critero	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
Describe aquellos procesos, reglamentos, procedimientos y acciones que promuevan los DDHH y la vida libre de violencia, así como aquellas acciones internas o comunitarias dirigidas al cambio cultural, que tengan efectos de prevención de la ocurrencia de la violencia contra las mujeres y construcción de nuevas masculinidades.	<p>La organización está informada y divulga de manera regular entre sus colaboradores el marco de legalidad nacional en materia de DDHH, incluyendo derechos laborales, igualdad de género, entre otros.</p> <p>La igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de la VcM se encuentra en sus políticas, códigos de conducta y procedimientos de manera explícita y correctamente operacionalizada y es informada junto al proceso de reclutamiento y selección o de inducción de todas las personas trabajadoras.</p> <p>Existe como causal de sanción cualquier acto de discriminación o de VcM perpetrado por un colaborador/a contra otro/a para lo cual existen canales para su denuncia y tramitación.</p>	<p>Revisión de las normativas o los reglamentos internos de trabajo, con el objetivo de incluir conductas sancionables, relacionadas con las diferentes formas de discriminación y VcM, de tal forma que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe reglamento y procedimiento específico en conformidad con la Ley sobre el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley n° 7476) y su departamento legal implementa, conoce y ha sido capacitado para implementar procesos acordes con la normativa en la materia. Existen procedimientos específicos sancionatorios en donde se incluyan comportamientos operacionalizados de discriminación o violencia contra las mujeres como un indicador de una conducta no deseable y sancionada por la organización. 	<p>Normativas y reglamentos internos revisados y con sanciones a conductas relacionadas con VcM agregadas.</p> <p>Departamento legal está capacitado para la aplicación de la Ley n° 7476 y sus reformas, las directrices del Ministerio de Trabajo y el Reglamento de Hostigamiento Sexual de la empresa.</p> <p>Procedimientos de investigación, sanción y planes remediales de conductas de discriminación y violencia contra las mujeres aprobados, evaluados y ampliamente divulgados.</p>



Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
		<ul style="list-style-type: none"> Existen procedimientos sobre la ruta de acciones a ejecutar en la empresa en casos de denuncias contra un colaborador de VcM, así como donde se defina un plan remedial en casos especiales y bien especificados. 	

2. Acción permanente de sensibilización, información y capacitación en VcM

Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
Refiere al compromiso empresarial por mantener informado a todo su personal sobre los procedimientos relacionados con la prevención y erradicación de la VcM, además de generar acciones constantes para la promoción de los DDHH y la prevención de la violencia de manera integral a toda la organización y a todos los niveles.	Compromiso para generar estrategias y acciones operativas concretas para la sensibilización del personal en materia de VcM y capacitación constante a fin de promover cambio cultural y compromiso en toda la organización.	<p>Acciones para informar sobre derechos y deberes, rutas de denuncia y procedimientos existentes a lo interno de la organización que aseguren la divulgación del debido proceso, la confidencialidad, pero además que provean información veraz y pertinente en materia de DDHH, discriminación y VcM, así como de los recursos que brinda la empresa para el cumplimiento de la política.</p> <p>Elaboración de un mapeo sobre las necesidades de capacitación de la organización en materia de VcM (personal administrativo y técnico cuando éste asista a la población de la organización) que responda a las necesidades detectadas de formación en género y en prevención de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>El 100% de la planilla y colaboradores externos informados sobre sus derechos y rutas para acceder al apoyo en caso de sufrir VcM.</p> <p>Mapeo de las necesidades de capacitación de la organización en materia de VcM elaborado.</p> <p>Programas formativos en temas relacionados con VcM, aprobados y ejecutados.</p> <p>Programa de formación en masculinidades no violentas dirigido a todo el personal de la empresa aprobado y ejecutado.</p>

criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
		<p>Acciones de capacitación continua dirigidas al desarrollo humano en el tema de prevención de la VcM, facilitadas por instituciones debidamente certificadas en la materia. Esta capacitación debe incluir los altos mandos gerenciales y directivos, no solo el personal operativo o administrativo.</p> <p>Inclusión de requisitos de formación básica en género en el manual de cargos para algunos puestos asistenciales (servicios legales, servicios en salud, recursos humanos).</p>	

Componente 3: Detección y respuesta ante la Violencia contra las Mujeres

Este eje refiere a los reglamentos y procedimientos internos que guían la detección y respuesta de la organización ante la violencia contra las mujeres detectada en el lugar de trabajo.

1. Respuesta organizacional en atención a las víctimas de violencia contra las mujeres

criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
Refiere a los procedimientos que guían la detección, atención, derivación y seguimiento de las situaciones de violencia detectadas en el ámbito laboral.	<p>Equipos sensibilizados y con formación básica en Violencia contra las Mujeres para realizar labores de detección, intervención en primer orden, derivación y seguimiento laboral según procedimientos.</p> <p>Procedimientos claros y rutas de derivación inmediata a los servicios externos de atención especializada.</p>	Desarrollo de un procedimiento que detalla la respuesta de atención, derivación y seguimiento de la violencia por la pareja detectada entre las colaboradoras. El mismo tiene un enfoque de DDHH de las mujeres, interseccionalidad, continuo de la violencia y sigue criterios de riesgo y no revictimización.	<p>La ruta interna de detección, atención inicial y derivación de la VcM diseñada, normada y divulgada.</p> <p>Convenios de cooperación establecidos con entidades especializadas en VcM para la derivación de casos.</p>



Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
		<p>Elaboración de un procedimiento interno que responde a las obligaciones enmarcadas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que brinda respuesta jurídica inmediata, así como una respuesta que antepone la seguridad integral de la presunta víctima y el debido proceso.</p> <p>Se establece en el procedimiento los mecanismos mediante los cuales se brindará seguimiento a todas las situaciones de VcM detectadas por la organización.</p> <p>Diseño de una estrategia para que el 100% de la población de la organización conozca de las rutas internas a seguir ante una alerta de VcM y los mecanismos para acceder a apoyo inmediato de parte de la organización.</p> <p>La organización cuenta con un mapeo y un plan de cooperación con servicios externos especializados para la atención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Identificación de recursos de apoyo para las víctimas de VcM que los requieran.</p>	<p>Recursos de apoyo material, asistencial y de recursos humanos, para víctimas de VcM establecidos en la Política aprobados y con presupuesto asignado anualmente.</p>



Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
		<p>Incluyendo, sin ser exhaustivo, licencias o permisos para atender procesos legales o terapéuticos de acuerdo a criterios de verificación previamente establecidos; apoyos o incentivos para las colaboradoras en situaciones de violencia que requieren de flexibilización de la jornada para poder atender la situación de violencia; recursos financieros para apoyar necesidades materiales o de salud puntuales derivadas de la situación de violencia; acciones afirmativas para las mujeres afectadas por la VcM que les permita mejorar su formación y la consolidación de su pertenencia en el trabajo, desarrollo ascendente y el fortalecimiento de su autonomía económica.</p> <p>Definición de mecanismos para la detección de necesidades en materia de VcM en la organización (encuestas de percepción, encuestas anónimas, reportes de los departamentos de salud sobre la VcM referida en espacios de salud, etc.).</p>	



2. Respuesta de la organización ante presuntos ofensores identificados en el lugar de trabajo

Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
<p>Refiere a la respuesta que, en concordancia con los procedimientos internos y la normativa nacional e internacional, brindará la empresa en caso de detectar un posible ofensor entre sus colaboradores.</p>	<p>Compromiso y conocimiento por parte de las gerencias, altos mandos de la necesidad de contar con equipos jurídicos y de seguridad, informados de las obligaciones legales y procedimientos para dar respuesta oportuna en caso de detección de presuntas personas ofensoras o personas con denuncias en curso por situaciones de VcM (esto incluye ofensores por violencia doméstica, hostigamiento sexual, ofensas sexuales en el trabajo).</p>	<p>Desarrollo de una estrategia de divulgación y capacitación para lograr que la alta dirección y gerencias conozcan sus obligaciones y los compromisos estipulados en los procedimientos internos para dar respuesta inmediata a denuncias de VcM que se interponga contra algún colaborador y para apoyar el debido proceso en casos de que sus colaboradores se encuentren con denuncias de VcM.</p> <p>Establecimiento de que todas las intervenciones que se realicen en materia de VcM deberán ser guiadas por los principios de seguridad integral de la víctima, no revictimización e in dubio pro víctima, siendo que cualquier medida administrativa que se tome deberá en todo momento ir dirigida a la satisfacción de estos criterios.</p> <p>Definición de procedimientos claros sobre cuál será la respuesta de la organización ante diferentes escenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos por la Ley de VD en donde ambas partes del proceso legal sean colaboradores de la empresa. • Procesos por la Ley de VD en donde la víctima sea la colaboradora y necesite protección de un externo identificado como presunto ofensor. 	<p>Procedimientos normados para la respuesta empresarial de auxilio oportuno en todos los escenarios posibles de situaciones de violencia contra las mujeres en los cuales están involucradas personas colaboradoras en calidad de ofensores, aprobados y evaluados anualmente.</p>

Criterio	Se requiere de	Acciones	Ejemplos de resultados
		<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de hostigamiento sexual según la normativa. • Una persona colaboradora denuncia un delito sexual presuntamente cometido por otra persona colaboradora y no sea la ofensa del tipo de hostigamiento sexual. <p>Desarrollados procesos de capacitación y formación continuos para el departamento legal o departamento competente para la atención de estos casos sobre los procedimientos establecidos para la tramitación de situaciones de VcM y se divulga información sobre la ruta para el auxilio e intervención en casos de ocurrencia en el espacio laboral (situaciones de riesgo por violencia pareja y situaciones de hostigamiento sexual en el empleo).</p> <p>Enumeradas en los Códigos de Conducta las posibles consecuencias administrativas ante una posible denuncia por VcM en el lugar de trabajo.</p>	



Formato para la construcción de una política de cero tolerancia, prevención y respuesta a la VcM desde los espacios laborales

FORMATO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA, PREVENCIÓN Y RESPUESTA A LA VCM DESDE LOS ESPACIOS LABORALES

El presente documento presenta un formato modelo para la construcción de una política interna empresarial para la gestión de la violencia contra las mujeres en los espacios laborales, priorizando las labores de prevención y promoción, así como detección y derivación de situaciones de violencia íntima o de pareja y de hostigamiento sexual en el empleo.

ÍNDICE

1. Presentación
 2. Justificación
 3. Documentos de referencia
 4. Enfoques de la política
 5. Definiciones y abreviaturas
 6. Objetivos de la política
 7. Alcance
 8. Responsables
 9. Procedimiento para dar respuesta a situaciones de violencia contra las mujeres
 - 9.1 Situaciones de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia
 - 9.2 Situaciones de violencia íntima o de pareja detectadas en la organización
 10. Medios de verificación
- Anexos
- Directorio



1. PRESENTACIÓN

En este apartado responde mayormente a lo que podría describirse como la presentación del documento. Responde al COMPONENTE 1 del Manual de Estándares. Alude a los compromisos de la organización a nivel gerencial con esta política.

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES EN EL TEMA: Espacio donde se puede resumir la forma en que ya la organización ha iniciado el trabajo en el tema de igualdad de género y específicamente en el tema de violencia.

EJEMPLO

El presente documento presenta la Política para la Prevención y Respuesta de situaciones de Violencia contra las Mujeres desde el Espacio Laboral y la Construcción de una Organización Cero Tolerante con la Violencia hacia las Mujeres, la cual enmarca nuestro interés en abordar de manera responsable, junto a nuestras comunidades y a nuestras mujeres colaboradoras, a la necesidad de generar desde todos los frentes de la sociedad una respuesta contundente al flagelo de la violencia contra las mujeres.

La política responde a los acercamientos que nuestra organización ha venido realizando con instituciones y agencias de derechos humanos, como lo son el Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres con el objetivo de cumplir con los compromisos nacionales e internacionales asociados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los cuales se enmarca el objetivo 5 “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Para su cumplimiento, nuestra organización ha comprendido la ineludible labor prioritaria de acabar con el flagelo de la violencia contra las niñas y mujeres de nuestras comunidades, como requisito indispensable para promover un desarrollo igualitario y una verdadera cultura de paz.

Con la adopción de esta política, (la organización) se compromete a respaldar y trabajar de manera paulatina, pero progresiva, en la incorporación a todos los niveles de nuestra organización de una gestión transversal de cero tolerancia y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Para el logro y seguimiento de esta política se ha creado un grupo permanente de personas colaboradoras a lo interno de la organización (comisión de género o el grupo WP, etc.) quienes serán las personas responsables de llevar a cabo la incorporación paulatina de la política en la cultura organizacional, en seguimiento a lo interno de nuestra cultura organizacional, en seguimiento de tres componentes fundamentales:

- a. revisión de nuestros estatutos y normativas a fin de hacerlas afines a los objetivos de esta política;
- b. generación de procesos de información a toda la comunidad de colaboradores y colaboradoras sobre los alcances de la política, así como espacios y estrategias para la capacitación del personal
- c. la puesta en marcha de procesos de atención inmediata y formación continua de personal que pueda brindar primeros auxilios y orientar a las colaboradoras en situaciones de violencia contra las mujeres, detectadas en nuestras dependencias.



2. JUSTIFICACIÓN

En este apartado se resumen las razones por las cuales la organización considera que es necesario la política para gestionar las situaciones de VcM y el trabajo en prevención. Es el apartado en donde se puede incorporar la información estadística a nivel nacional e internacional para justificar la inversión desde una visión de responsabilidad social empresarial, derechos humanos y desarrollo.

EJEMPLO

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha estimado a través de un estudio sobre prevalencia de la violencia íntima – violencia cometida por la pareja o expareja - que alrededor de 30% de las mujeres de todo el mundo ha sufrido alguna vez en su vida episodios de violencia física o sexual por parte de sus parejas, y al menos un 11 % de las mujeres había sufrido violencia sexual por personas ajenas a ellas.²⁴

En Costa Rica, el Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial ha reportado que entre el año 2010 y el año 2018 se han solicitado en el país un total de 433.483 medidas de protección por medio de la Ley contra la Violencia Doméstica, mayoritariamente solicitudes realizadas por mujeres. Así mismo reporta que el país ha sido testigo de la muerte por femicidio de 313 mujeres en el período del 2007 al 2017 y solo en el año 2018, 150 mujeres han sido víctimas de tentativas de femicidio. Por otra parte, la Defensoría de los Habitantes ha reportado la prevalencia del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en los

años 2008-2011 en 771 casos reportados solamente en la institucionalidad pública, siendo que se reconoce el grave subregistro existente en el sector privado del país.²⁵

Ante este panorama, el involucramiento del sector privado en la tarea de la prevención de la violencia contra las mujeres se vuelve un impostergable. Igualmente es ya ampliamente conocido que la violencia contra las mujeres en todas sus expresiones afecta la productividad y el clima laboral de las empresas dejando de ser un problema privado, para comprenderse como un asunto de salud pública y desarrollo.

De esta forma el ex Secretario General de la Organización de Estados Americanos, José Miguel Insulza reconoció que “los costos de la violencia contra las mujeres están cerca al 2% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países de América Latina y el Caribe, y sin embargo los países de la región sólo invierten entre 0.01 % y 0.1 % del PIB en programas para prevenir, atender y sancionar esta violencia, lo cual indica que no estamos poniendo suficientes recursos para este tema” (OEA, 2014).²⁶

²⁴ Bott S, Guedes A, Ruiz-Celis AP, Mendoza JA. Intimate partner violence in the Americas: a systematic review and reanalysis of national prevalence estimates. Rev Panam Salud Publica. 2019; 43: e26. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.26>

²⁵ Subproceso de Estadísticas del Departamento de Planificación correspondientes al año 2018, Observatorio de Violencia de Género del Poder Judicial/ Estadísticas Defensoría de los Habitantes

²⁶ Universidad Nacional Autónoma de México/ Programa Universitario de Estudios de Género/ Secretaría de Gobernación- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres (2016) El costo de la violencia doméstica en México. Mexico: UNAM.



3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Es importante citar todos aquellos otros documentos internos que deseen incorporar como referencias, por ejemplo: manual de cargos; código de ética; política de recursos humanos; política de igualdad si existe; protocolo de hostigamiento sexual, etc. Se deben mencionar todos los documentos que se requieren para el buen funcionamiento interno de la política. Es importante poner la cita completa de estos documentos, incluyendo la última fecha de modificación que se realizó.

Todos los documentos incluidos en el ejemplo son de relevancia para la política, representan el marco normativo básico de trabajo con víctimas de VcM y constituyen el referente de trabajo de la política.

EJEMPLO

A continuación, se enlistan los documentos y normativas, tanto nacionales como internacionales con las cuales Costa Rica tiene compromisos y que serán los documentos que guíen la aplicación de la presente política. La lista no es exhaustiva y se enlista de acuerdo a la pertinencia e importancia para esta política:

- INAMU y ONU Mujeres (2021). Manual de estándares y guía para la construcción de una política de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres, su prevención y respuesta desde los espacio laborales. San José: ONU Mujeres/ INAMU. ISBN 978-9968-25-402-1
- INAMU (2018). Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo—1 ed—San José, CR: INAMU (Colección Tenemos Derechos a tener derechos; n. 87; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n.6).
- INAMU (2017). Guía para la Elaboración de Políticas de Igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo—1 ed—San José, CR: INAMU (Colección Tenemos Derechos a tener derechos; n.78; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n.2).
- INAMU (2014). Protocolo Interinstitucional de Intervención, Valoración y Administración del Riesgo en Situaciones de Violencia contra las Mujeres en relaciones de Pareja. –1era ed—San José: Instituto Nacional de las Mujeres (Colección Normativa para la Gestión Pública; n.3). Decreto Ejecutivo n° 40846-MCM-JP-S-MSP publicado en *La Gaceta*, n° 19, 30 enero 2018.
- INAMU (2017). Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032/ Instituto Nacional de las Mujeres ---1era ed---San José, CR: INAMU (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n° 12; Estrategias e Instrumentos de Política Pública, n° 12).
- Naciones Unidas (1979). Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, CEDAW. Ratificada por Costa Rica en 1984 por medio de Ley n° 6968.
- OEA (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Belem do Pará Ratificada en Costa Rica en 1995 bajo la Ley n° 7499.



- Costa Rica. Ley 7586 (1996) y su reforma de ley 8925 (2011) Ley contra la Violencia Doméstica. San José: Gobierno de la República de Costa Rica.
- Costa Rica. Ley 7476 (1995) y su reforma de ley n° 8805 (2010) Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia. San José: Gobierno de la República de Costa Rica.
- Costa Rica. Ley n° 8589 (2007) Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres. San José: Gobierno de la República de Costa Rica.
- Naciones Unidas (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adoptada en la Cumbre del Milenio. NY, 25 setiembre 2015.

4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Los enfoques y principios refieren a la brújula que regirá la construcción e implementación de la política. Todas las acciones dirigidas a la erradicación de la VcM del espacio laboral deben regirse por al menos los cinco enfoques de trabajo propuestos en el ejemplo. Estos son tomados a la política pública nacional vigente de atención y prevención de la VcM, así como de las recomendaciones básicas de los organismos de salud y DDHH de las mujeres a nivel internacional, de manera que no es recomendable eliminarlas.

Sobre los principios orientadores, se incorporan algunos de ellos, pero la organización puede agregar algún principio que no sea incompatible con los objetivos y los enfoques de la política que se encuentre en sus estatutos o manuales y sea pertinente para el trabajo interno (Para más información dirigirse a *Orientaciones a las empresas privadas ara la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación*. INAMU, pag. 11 2018; y a la *Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032*. INAMU, pag-51 a 70, 2017.

EJEMPLO

Para la aplicación integral de esta política, regirán los siguientes enfoques y principios para su puesta en práctica. Estos refieren a componentes ideológicos, conceptuales que definirán la ruta a seguir para su ejecución:

4.1 Enfoques

1. Enfoque de Derechos Humanos y Derechos Humanos de las Mujeres: El enfoque de Derechos Humanos es un paradigma universal que reconoce el derecho inherente de toda persona humana a vivir en condiciones de dignidad, disfrute y desarrollo pleno de todas sus potencialidades. La doctrina de los derechos humanos
2. Enfoque de poder y discriminación de género: Este enfoque permite el reconocimiento de la existencia de una organización social basada en la jerarquización de las poblaciones humanas, de acuerdo con diversas características como lo son la raza, la etnia, el género, la orientación sexual u otra, sometiendo a diversas comunidades a una condición de subordinación e

ha reconocido la violencia contra las mujeres como una violación grave de los derechos fundamentales, producida por un contexto sociocultural e histórico de desigualdad entre los sexos-géneros, en detrimento de las mujeres quienes han estado estructuralmente subordinadas en todos los campos de la convivencia humana.



insatisfacción estructural de sus necesidades en relación con otros grupos. Reconoce las relaciones de poder entre hombres y mujeres, reconoce la discriminación histórica de las mujeres como estructural, profundizada en las sociedades industriales con la división sexual del trabajo, que ha excluido a las mujeres de la plena participación social, toma de decisiones y su emancipación. Reconoce la violencia contra las mujeres como un flagelo presente en todas las sociedades del mundo, que se enseña y perpetúa de generación en generación en el marco de una cultura patriarcal y androcéntrica, basada en la asignación de poder y recursos a los seres humanos a partir de la lectura de las características anatómico-biológicas de los cuerpos. Reconoce el género como una perspectiva única, conquistada y construida desde los movimientos feministas. Este abordaje permitió como nunca antes, la incorporación de una epistemología de la inclusión, aplicable a todos los ámbitos de la vida social que cuestiona la noción y el ejercicio del poder sistémico y estructural.

- 3. Enfoque de la violencia contra las mujeres como continuum:** El continuo de la violencia permite visibilizar la sistematicidad y naturalización de la violencia contra las mujeres, rompiendo con las teorías esencialistas del biologismo y culturalismo y dotándole de su carácter estructural e histórico. El enfoque del continuo de la violencia reconoce que la violencia contra las mujeres se manifiesta de distintas formas, en distintos escenarios – sean estos públicos o privados - y por diferentes agentes sociales en el transcurso de la vida de todas las mujeres. Reconoce la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, como un eje articulador que da sostenimiento al sistema patriarcal.
- 4. Enfoque de riesgo:** Refiere al reconocimiento de la violencia como una acción in-continuum, cuya letalidad puede variar de acuerdo a la dinámica propia de la relación de poder de donde emana. Reconoce la necesidad de tratar la violencia contra las mujeres de manera prioritaria, independientemente de donde sea detectada y de una manera responsable, informada y comprometida con la

vida de todas las mujeres y de acuerdo a los lineamientos país existentes.

- 5. Enfoque de gobernanza:** Refiere a la necesidad de generar la cocreación de políticas dirigidas a generar ciudadanía, llama a la acción de todas las personas actoras en la sociedad para la autogestión y participación política. En el caso de la VcM refiere a la importancia de generar alianzas comunitarias, empresariales, sectoriales a todo nivel para combatir algunos asuntos de realidad nacional de manera integral, tal es el caso de la disminución de las brechas de género y erradicar la violencia contra las mujeres.

4.2 Principios

- Principio de no revictimización: “Se asegurará que las mujeres víctimas de violencia no vuelvan a ser víctimas una y otra vez, por lo que se evitará que sea sometida a múltiples interrogatorios o declaraciones, malos tratos o exámenes que puedan afectar su integridad, autoestima y la salud mental” (PLANOVI 2017-2032). En el caso de la labor empresarial refiere a la posibilidad de brindar una atención de primeros auxilios psicológicos, obteniendo la mínima información necesaria para establecer la magnitud del problema, sin entrar en mayores detalles para referir al centro especializado. Igualmente refiere a la confidencialidad a fin de evitar nuevas victimizaciones.
- Principio de corresponsabilidad: Refiere al tratamiento de las situaciones de violencia contra las mujeres desde el reconocimiento que se ejerce una labor que es de todas y todos como sociedad.
- Principio de no neutralidad: Reconoce que la VcM ha sido ocultada detrás del silencio cómplice de una sociedad que ha naturalizado estos malos tratos como forma de permitir la continuación de la violación sistemática de los DDHH de las mujeres. La no-neutralidad significa que se conoce que las mujeres sufren la violencia en proporciones epidémicas, no así los varones, y que no es posible silenciar una situación que se conoce y evadir la búsqueda de alternativas de solución.



5. DEFINICIONES

Este apartado que operacionaliza todos aquellos conceptos, manifestaciones, procesos, u otros de relevancia para la comprensión de la política. Los conceptos utilizados en el ejemplo, tienen correspondencia con los utilizados en el ámbito nacional, a nivel político y jurídico, para el trabajo con víctimas de VcM y definen el objeto de la política. Se puede agregar cualquier otro que se desee siempre que se cite y no contradiga los principios y enfoques propuestos.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (INAMU. 2004. Módulo básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual. SJ: INAMU-Colección Metodologías, n° 8).

Violencia contra las mujeres (VcM): “Cualquier acción u omisión o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto dentro del ámbito público como privado (...) se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual, psicológica que tenga lugar dentro de la familia (...) que tenga lugar en la comunidad y que sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro, acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otros lugar (...) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra” (Art. 1 y 2, Capítulo 1, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Belem do Pará, 1994).

Violencia psicológica: Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un prejuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. (Ley n° 7586/Ref. n° 8925, 2011. Ley contra la Violencia Doméstica, 2011).

Violencia física: Acción u omisión que arriesga o daña la integridad corporal de una persona. (Ley n° 7586/Ref. no. 8925, 2011. Ley contra la Violencia Doméstica, 2011).

Violencia sexual: Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales, mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Ley n° 7586/Ref. n° 8925, 2011. Ley contra la Violencia Doméstica, 2011).

Violencia patrimonial: Acción u omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos y recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas mencionadas en el inciso a) anterior. (Ley n° 7586/Ref. n° 8925, 2011. Ley contra la Violencia Doméstica, 2011).

Hostigamiento sexual: 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen: a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba; b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba; c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio. 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten



hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada (o única si es grave) y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia; en el desempeño y cumplimiento laboral o en el educativo y en el estado general de bienestar personal.

Promoción y prevención: De manera general se entiende como cualquier medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa. Adecuando los conceptos a la materia de la VcM, es posible hablar de prevención primaria, cuando se realizan acciones oportunas, mediante diversos medios de información y fortalecimiento de condiciones individuales y comunitarias que eviten el ingreso a una relación de violencia, la reproducción de la violencia y la reproducción de la cultura machista. La prevención primaria, puede ser utilizada de manera indistinta al concepto de promoción, razón por la cual se incorpora en la definición. La prevención secundaria, referiría a la detección de la VcM en estadios precoces que permiten evitar o disminuir el daño y el riesgo de femicidio.

Primeros auxilios psicológicos: Refiere a aquel apoyo, brindado de inmediato por cualquier persona, dirigido a enfrentar un momento de crisis y que en términos generales tiene una corta duración. Comprende tareas como realizar un contacto empático, dimensionar conjuntamente el problema enfrentado, explorar posibles soluciones, brindar información, asistir para realizar alguna acción concreta y derivar según los resultados de esta intervención.

Valoración de riesgo: Proceso integral de valoración de las condiciones contextuales e interpersonales que enfrenta una mujer ante determinado evento de violencia y que permite dimensionar de manera operativa el nivel de riesgo de femicidio ante el cual se enfrenta la mujer víctima, que procura adecuar a sus resultados los procesos de derivación. Refiere también al instrumento con el cual se aplica la valoración en el país (Protocolo Interinstitucional de Intervención, Valoración y Administración del Riesgo en Situaciones de Violencia contra las Mujeres en relaciones de Pareja. Decreto Ejecutivo n° 40846-MCM-JP-S-MSP).

Seguimiento: Proceso sistemático y periódico que permite acompañar el empoderamiento y fortalecimiento de las personas afectadas, identificar la evolución de la situación y la efectividad de las estrategias desarrolladas para enfrentar la violencia. (PLANOV; 1996).

6. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Refieren al para qué de esta política. Lo que se desea hacer, más allá de lo que se realizará operativamente en un año, es el marco global de operaciones y es diferente a un Plan de Acción que sí tiene tiempo de ejecución. Se recomienda considerar que entre más amplios sean los objetivos, más posibilidades tendrán en el futuro de incorporar nuevos procesos y actividades.

1. Armonizar los diferentes esfuerzos que ha venido haciendo la organización para eliminar las brechas de género en una sola política que dirija líneas estratégicas en el tema de la violencia contra las mujeres y la construcción de una organización cero tolerante a la VcM.
2. Incluir en los planes operativos anuales de la empresa, de manera progresiva pero permanente, de actividades asociadas a la prevención de la VcM y promoción del cambio cultural de la organización dirigidos a la creación de una organización cero tolerante con la VcM.



3. Crear alianzas empresariales dirigidas a la formación permanente del personal, tanto de los equipos permanentes como de todo el personal en materia de violencia contra las mujeres, promoción de masculinidades positivas y alianzas estratégicas para la derivación de colaboradoras en situaciones de VcM.
4. Incluir en los planes operativos anuales de la empresa de mecanismos de medición de la incidencia de la VcM dentro de la organización.
5. Generar un equipo permanente que pueda brindar atención en primeros auxilios psicológicos a colaboradoras de la empresa a fin de identificar situaciones de riesgo y hacer las respectivas derivaciones en situaciones de VcM de acuerdo a un procedimiento que cumpla con los requisitos de ley y con los principios de riesgo y no revictimización.

7. ALCANCES

Refiere a quienes es atinente la presente política. En el caso de que la empresa tenga subsidiarias es importante anotar las especificaciones. Recuerden que la política de combate a la VcM no es solo para mujeres, pues también contempla objetivos en el plano de la promoción y la prevención en donde está incluida toda la población.

EJEMPLO

Esta política tendrá alcance ordenatorio para todas las personas colaboradoras de la empresa, a todos los niveles.

7.1 Población meta:

- Todas las colaboradoras de la empresa en situación de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.
- Todos los colaboradores y colaboradoras de la empresa en temas de promoción y prevención.



8. RESPONSABLES

Recuerden que es conveniente poner responsabilidades muy generales para poder anidar actividades de diversa índole asociadas con el tema de la política, pero los responsables deben quedar muy bien definidos. También es posible incluir otros actores dentro de la organización, por ejemplo, la gerencia, el área de comunicación, todas las personas trabajadoras que consideren que también tienen responsabilidades. Es importante que quede especificado en este apartado el comité o Equipo Permanente que será el encargado de dar seguimiento y construcción a la política y muy especialmente de atender las situaciones para su derivación.

EJEMPLO

Para la implementación de esta política serán responsables:

- a. Gerencia.
- b. Equipo Permanente (mencionando en apartado primero de esta política).

Entre las responsabilidades del Equipo Permanente se encuentran las siguientes:

1. Construcción de la actual política y seguimiento para su discusión, actualización y aprobación por parte de las gerencias.
2. Inclusión en los planes operativos anuales de la empresa de actividades asociadas a la prevención de la VcM y promoción del cambio cultural de la organización hacia la creación de espacios cero tolerantes con la VcM.
3. Divulgación permanente de la política a todos y todas las colaboradoras de la organización atendiendo diferencias de acceso y comprensión, así como

divulgación de los canales de accesos a la atención que se requiere.

4. Creación de alianzas empresariales dirigidas a la formación permanente del personal, tanto de los equipos permanentes como de todo el personal en acción con la actual política.
5. Inclusión en los planes operativos anuales de la empresa de mecanismos de medición de la incidencia de la VcM dentro de la organización.
6. Seguimiento del cumplimiento de la Ley sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la docencia.
7. Brindar atención en primeros auxilios psicológicos a colaboradoras de la empresa a fin de identificar situaciones de riesgo y hacer las respectivas derivaciones. Igualmente tendrán a cargo el seguimiento según este procedimiento.

9. PROCEDIMIENTO PARA DAR RESPUESTA A SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Este apartado es la ruta a seguir para el trabajo de detección, primeros auxilios psicológicos, la derivación y el seguimiento según especifica la Guía de Orientaciones. (INAMU/PNUD, 2018).

Se ha incluido el hostigamiento sexual porque esta es una manifestación de VcM. Sin embargo, el Equipo Permanente (en su defecto cualquiera que sea el nombre de este equipo) no hará los procesos administrativos sancionatorios, pero sí puede colaborar en la derivación a servicios especializados de asesoría legal y atención emocional. Además, deberá estar al tanto de las situaciones para llevar el adecuado registro de las situaciones de VcM que se den en la empresa.

Se sugiere incluir en el apartado el nombre concreto del Reglamento de Hostigamiento Sexual que ese encuentre vigente en el momento o en el mejor de los casos anexarlo a la política, así como hacer una revisión exhaustiva de dicho Reglamento a fin de armonizarlo con esta política y la ley nacional.

Se recomienda a todas las empresas para completar el capítulo 9:

1. Dejar intacto el primer párrafo del punto 9.1.
2. Agregar la Guía de Orientaciones como un anexo y hacer mención de la misma, tal y como se ve en el ejemplo para no tener que copiar la ruta que allí está delineada.
3. Igualmente se recomienda incluir la escala de Valoración de riesgo (en la Guía de Orientaciones y el Protocolo Interinstitucional citada en los documentos de referencia) como anexo a la política y hacer mención de estos instrumentos en el siguiente apartado, tal y como indica el ejemplo.
4. Se recomienda anexar el Directorio para la Derivación de Situaciones de Violencia contra las Mujeres (INAMU, 2019).

EJEMPLO

9.1 Situaciones de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia

Para todas aquellas situaciones relacionadas con la Ley de Hostigamiento Sexual producidas en el lugar de trabajo, entre personas colaboradoras y según las características descritas en la normativa, referirse al Reglamento de Hostigamiento Sexual para el trámite respectivo.

La comisión permanente de Hostigamiento Sexual o la Comisión ad hoc creado para su efecto debe notificar al Equipo Permanente para el seguimiento estadístico.

Para derivaciones de atención especializada de colaboradoras que se encuentren enfrentado situaciones por hostigamiento podrán igualmente solicitar a los equipos permanentes su colaboración para la intervención en primeros auxilios psicológicos y su derivación a los servicios especializados.



9.2 Situaciones de violencia íntima o de pareja detectadas en la organización

Para la atención de situaciones de VcM la organización tomará como base la Guía Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja (INAMU/PNUD, 2018). Esta Guía detalla los pasos a seguir y brinda las recomendaciones específicas, lineamientos y recomendaciones para realizar la intervención dentro de la empresa.

a. Detección y derivación interna

Toda la ruta de atención de cualquier situación de VcM que sea detectada por cualquier medio dentro de la organización, deberá ser canalizada al equipo permanente mediante.

Especificar el proceso (la ruta interna) y responsables específicos que idealmente sean las personas que se encuentran capacitadas y que cumplen con los requisitos idóneos para realizar esta intervención.

Para una oportuna derivación interna se habilitará información a toda la comunidad de la organización para informar las rutas correctas.

b. Guía de actividades mínimas a realizar en la Intervención en primeros auxilios psicológicos

Se encomendará la tarea de la intervención en las situaciones de violencia al equipo permanente (idealmente al menos dos personas), misma que por sus atributos profesionales y su capacitación en la temática conoce el procedimiento para realizar esta primera valoración.

Entre las responsabilidades esperadas que tendrá la persona en la intervención serán las siguientes, según la Guía de Orientaciones (INAMU/PNUD, 2018. p.18 a la 22):

1. Lograr que la víctima sea escuchada, creando un escenario de empatía. Para ello, la entrevista debe ser manejada como una conversación, en donde esta se sienta segura y en condiciones de hablar con libertad. Recuerde que no es un interrogatorio.
 - a. Para lograr este objetivo se recomienda seguir las que se encuentran en el Anexo I de la Guía de Orientaciones: "Recomendaciones básicas para la entrevista". (INAMU/PNUD, pág. 27).
2. Valorar el riesgo. Para ello puede apoyarse en la Escala de valoración de riesgo para situaciones de riesgo severo de muerte del Protocolo Interinstitucional de Intervención, Valoración y Administración del Riesgo en Situaciones de Violencia contra las Mujeres en relaciones de Pareja. (Decreto Ejecutivo n° 40846-MCM-JP-S-MSP en línea y en la Guía de Orientaciones, página 28):

La valoración de riesgo conlleva conocer, al menos, la siguiente información:

- El tipo y gravedad de maltrato sufrido. Para ello se deberá aplicar la escala de valoración de riesgo contenida en el Anexo III de esta Guía.
- El lapso en que se ha producido la agresión. Entre más tiempo se presente esta, mayor impacto tendrá para la víctima, pues en cada episodio de violencia la relación de poder desigual de esta con su victimario se refuerza y consolida, dando paso a una mayor desesperanza de la víctima.
- El estado de salud físico y emocional de la mujer.
- Los recursos (económicos, familiares y personales) con los que cuenta la mujer a la hora de la valoración.
- El patrón de la violencia, indagando sobre el primero, más grave, frecuente y último evento de violencia.

Asimismo, es importante enfatizar que la mayoría de las mujeres suelen denunciar cuando existe grave riesgo para su integridad física o la de sus hijas e hijos o cuando la violencia se repite de manera cada vez más frecuente e intensa.

3. Brindar información y poner de inmediato en contacto a la mujer con las instituciones u organizaciones encargadas de dar atención integral y especializada a la violencia que se viven en el contexto de las relaciones de pareja. Para conseguir este objetivo deberán:

- Considerar las recomendaciones de la Guía de Orientaciones (INAMU/PNUD, 2018, página 22) en “Otras acciones posibles”.
- Tomar la mejor decisión para la derivación de acuerdo con la valoración de riesgo, y de acuerdo al Directorio para la Derivación de Situaciones de Violencia contra las Mujeres que se encuentra en la página del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres, misma que es posible consultar en el “directorio” de la página <http://planovicr.com>.
- Realizar un enlace telefónico con el servicio especializado para la atención, no realizar el contacto por correo o dejar a la colaboradora solo con la referencia.
- Realizar una referencia escrita con la información recolectada.
- Realizar en todos los casos un Plan de seguridad o Plan de emergencia según lo recomendado en la Guía de Orientaciones (INAMU/PNUD, 2018, página 22).

4. Registrar y documentar cada situación según se indica en el apartado final.

5. Dar seguimiento de la remisión realizada.

Se brindará un seguimiento por la persona del equipo permanente que realizó la intervención por un plazo de 6 meses para conocer los avances y los espacios de atención que está recibiendo la colaboradora. Dichas entrevistas se realizarán en apego a la Guía de Orientaciones y no tendrá el objetivo de ahondar en la situación que ya la colaboradora está tratando en otros espacios, sino de saber su situación de contexto y algunos problemas que pueda enfrentar al momento.

Especificar como se realiza el seguimiento, definir el tiempo y los responsables del equipo permanente según sus acuerdos internos.

6. Otros relacionados con colaboradoras en situaciones de VcM.

Este apartado debe ser negociado internamente, pero es muy importante porque atiende a las dificultades que enfrentan las víctimas de VcM para acudir a sus citas en juzgados o en salud, sin que corra riesgo su trabajo. Son finalmente los compromisos de gestión que una compañía sensibilizada hace para no perder a su personal por razones de VcM.

- La empresa otorgará los siguientes compromisos de apoyo con la colaboradora a fin de ayudar en el mejor desenvolvimiento de su seguimiento con las instancias correspondientes:
 - i. Se brindará los permisos con goce de salarios que puedan estar relacionado con la situación de violencia, que puedan ser debidamente corroborados por la instancia que brinda las atenciones de la colaboradora por medio de un comprobante oficial. Entre estos asuntos se encontrarán:
 - a. Citas ofrecidas por el Poder Judicial para el trámite de los procesos legales.
 - b. Citas de salud mental una vez por semana o en caso de urgencia más de una vez por semana por un lapso de...
 - c. Citas con el PANI o entidades de cualquiera de las instituciones del sistema para el tratamiento de los niños/as testigos o víctimas de VcM.
 - d. Otras.
 - ii. En casos calificados donde el equipo permanente considere que se requiere de ayuda de otro tipo para resolver asuntos económicos... (agregar aquellos apoyos que se han contemplado en la organización para dar soporte a sus trabajadoras en estas circunstancias).



- iii. En caso de que las autoridades competentes refieran a la colaboradora a un albergue por el plazo requerido para la consecución de su seguridad, previo comprobante escrito del INAMU, la empresa (agregar aquellos apoyos que se han contemplado en la organización par dar soporte a sus trabajadoras en estas circunstancias) brindará los apoyos o incentivos que la empresa pueda.
- iv. Modificación de funciones o traslados a otros departamentos por riesgo o salud de la persona en condición de riesgo.
- v. Medidas de seguridad a favor de las colaboradoras que la empresa tomará:
 1. Se informará al departamento de seguridad sobre las medidas de protección que existan para una colaboradora que se encuentre laborando, tomando en consideración su privacidad se tomaran las medidas.
 2. Empezar mejor con Se deberán especificar las medidas en caso de que le llegue a buscar la persona presunta ofensora a las instalaciones.
 3. Otras...

10. MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Este apartado refiere a la forma en la cual se dará seguimiento anual a los Planes de que se emanen de esta política. Esto es, ¿de qué manera se verificarán los resultados de las actividades en promoción, prevención y atención que se realicen?

Para ello se deben acordar de manera general los indicadores o el lugar donde éstos serán visibles (por ejemplo, se incluyen en el Plan Anual de Acción de la empresa).

Un medio de verificación requiere de la documentación de las situaciones, actividades y resultados que se realicen y sirven para saber cuánto se ha atendido, qué tipos de violencia, cuántas víctimas han recibido atención qué se ha hecho, que ha funcionado, etc.

EJEMPLO

1. DOCUMENTACION refiere a la forma, el lugar y los responsables de recabar y resguardar la información sobre todas las actividades que se realicen en el marco de esta política.
 - a. Cantidad de casos, desagregados por sexo y tipos de VcM. Esto permite llevar un registro, conocer la problemática y permite verificar los avances
 - b. Actividades de promoción (ej. Taller de sensibilización sobre el hostigamiento sexual, indicar fecha y responsables; e taller permanente sobre masculinidades, fecha y numero de asistentes, facilitadores/as; publicaciones realizadas internamente sobre la VcM; etc.)
2. La presente política podrá ser verificada a través de estrategias operativas como las siguientes: (poner aquí aquellos medios con los cuales se verificará el cumplimiento de la política en su empresa).



ANEXOS

Se sugiere Anexar:

- ONU Mujeres/INAMU (2019) **Manual para la implementación de estándares para la prevención y respuesta de la violencia contra las mujeres desde los espacios laborales y la construcción de organizaciones cero tolerantes con la VcM.** Estándares guía para el apoyo al capítulo 7.2 incisos b) y c) del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SISIG) Inte 38-01-01:2015 2da edición. San José: ONU Mujeres Costa Rica /Instituto Nacional de las Mujeres. Sin publicar.
- INAMU (2018). **Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja** / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo—1 ed—San José, CR: INAMU (Colección Tenemos Derechos a tener derechos; n. 87; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n.6).
- INAMU (2014). **Protocolo Interinstitucional de Intervención, Valoración y Administración del Riesgo en Situaciones de Violencia contra las Mujeres en relaciones de Pareja. –1era ed—San José: Instituto Nacional de las Mujeres** (Colección Normativa para la Gestión Pública; n.3). Decreto Ejecutivo N° 40846-MCM-JP-S-MSP publicado en La Gaceta, no. 19, 30 enero 2018.
- (INAMU, 2019). **Directorio para la Derivación de Situaciones de Violencia contra las Mujeres.** Este directorio deberá ser actualizado todos los años en página del PLANovi www.planovicr.com o con las coordinadoras de la región pertenecientes al Departamento de Violencia de Género del INAMU indicadas en cada una.



¿Qué es el Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres?

Este Sistema es “una instancia de deliberación, concertación, coordinación y evaluación entre el Instituto Nacional de las Mujeres, los ministerios, las instituciones descentralizadas del Estado y las organizaciones relacionadas con la materia” (Artículo 1, Ley n° 8.688).

La Ley de Sistema Nacional le confiere la facultad de Secretaría Técnica al Instituto Nacional de las Mujeres. Esta labor implica la conducción técnica y política. Sus

objetivos, funciones e instancias están reguladas en la Ley n° 8688 de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (conocido como PLANovi).

El Sistema Nacional funciona en tres niveles de coordinación

Consejo Nacional: Instancia política encargada del direccionamiento de la política pública, la aprobación de los planes anuales y rendición de cuentas ante el Consejo de Gobierno y la ciudadanía. Esta instancia se reúne cuatro veces al año. Debe estar conformado por las personas jerarcas o sus representantes designados oficialmente, de las siguientes instituciones:

- INAMU quien preside
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Seguridad Pública



- Ministerio de Educación Pública
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Caja Costarricense de Seguro Social
- Poder Judicial
- Patronato Nacional de la Infancia

La Comisión de Seguimiento: Instancia técnica que discute, analiza, orienta y realiza el seguimiento de las acciones en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres y de la gestión de la política pública en la materia. Además, da seguimiento a los acuerdos tomados por el Consejo. Está conformada por una persona representante de cada institución, designadas oficialmente por la persona jerarca. Cada persona representante tiene también una persona suplente designada de la misma forma.

El INAMU dirige, planifica, coordina y apoya en la ejecución de las labores y coordina el proceso de rendición de cuentas el cual se realiza una vez al año. La Comisión de

Seguimiento se reúne una vez por mes. Está organizada en subcomisiones de trabajo: femicidios, atención, prevención, evaluación y monitoreo y capacitación. Estas subcomisiones también son coordinadas por INAMU.

Redes locales de atención y prevención de la violencia contra las mujeres

Instancias operativas en el nivel local. Están conformadas por las mismas instancias del nivel nacional que tengan representación en las localidades donde ellas operan. Actualmente funcionan 70 redes en todo el país. El accionar que se realiza desde las redes locales, permite una mayor proximidad con las necesidades particulares y diferenciadas tanto de la población directamente afectada, como de la población en general en términos de cambios sociales y culturales requeridos para la erradicación de la violencia. El INAMU a través del Departamento de Violencia, brinda asistencia técnica y apoyo operativo a estas redes locales.

DIRECTORIO

Emergencias

Centro Operativo de Atención a la Violencia Intrafamiliar (COAVIF)

9-1-1

En convenio INAMU-ICE, la plataforma COAVIF labora 24 horas los 365 días de la semana para brindar atención a emergencias – incidentes en curso o denuncias – así como enlace con INAMU para valoración de ingreso a albergues y evacuación de consultas - asociadas a cualquier forma de Violencia contra las Mujeres. Una vez realizado el enlace con la plataforma 911 solicite al operador el traslado de la llamada al COAVIF-INAMU.

Para la atención local puede ingresar al Directorio de la página del PLANOSI a fin de contactar con la Red Local más cercana de su localidad: <http://planovicr.com>



BIBLIOGRAFÍA

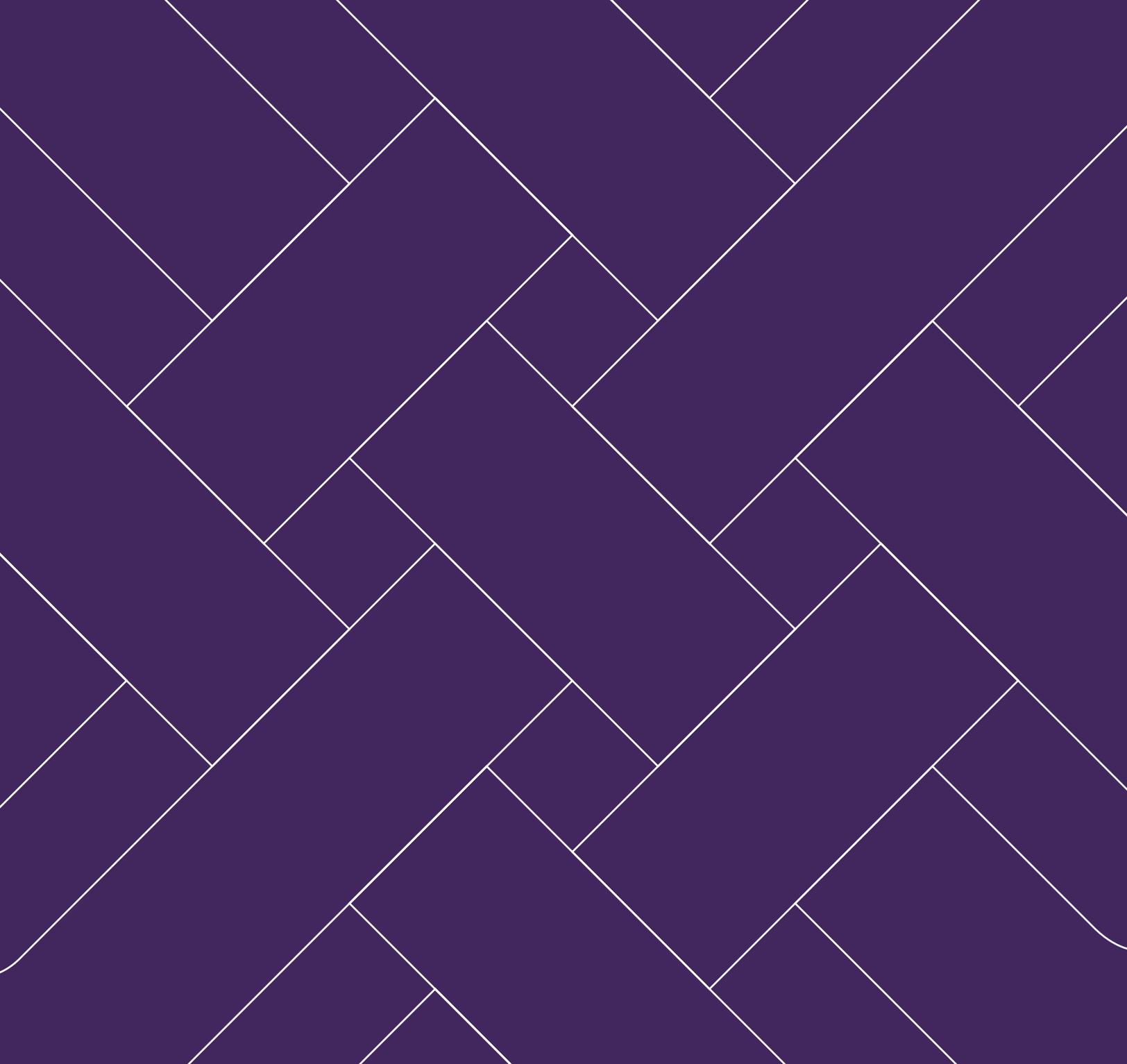
- Banco Interamericano de Desarrollo; Grupo del Banco Mundial; Instituto Global de las Mujeres/Universidad George Washington (2014). Guía de recursos sobre la violencia contra las mujeres y las niñas (VCMN) Iniciar, Integrar, Innovar. Introducción. En: <http://documents.albankaldawli.org/curated/ar/291181468338498062/pdf/929640SPANISH00Resource0Guide0Intro.pdf>
- Bonomi Amy E, Anderson, Melissa, L Rivara Frederick P, Robert S Thompson (2009). Health Care Utilization and Costs Associated with Physical and Nonphysical-Only Intimate Partner Violence en Health Serv Res. 2009 Jun; 44(3): 1052–1067. doi: 10.1111/j.1475-6773.2009.00955
- Buvinic, M., Morrison, A. y Shifter, M. (1999). La violencia en América Latina y el Caribe: Un marco de referencia para la acción. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Carcedo Cabañas, Ana (2003). Violencia contra las mujeres: un problema de poder en Mujeres contra la violencia: una rebelión radical/Ana Carcedo; Guiselle Molina – 2da reimp – San José, Costa Rica: Editorial Cefemina. Costa Rica. Ley 7586 (1996) y su reforma de ley 8925 (2011) Ley contra la Violencia Doméstica. San José: Gobierno de la Republica de Costa Rica.
- Costa Rica. Ley 7476 (1995) y su reforma de ley n° 8805 (2010) Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia. San José: Gobierno de la Republica de Costa Rica.
- Costa Rica. Ley 8589 (2007) Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres. San José: Gobierno de la Republica de Costa Rica.
- Defensoría de los Habitantes (2018), Informe Anual de Labores 2017-2018. Gobierno de Costa Rica.
- Duvvury, N., M. Nguyen y P. Carney (2012). Estimating the cost of domestic violence against women in Vietnam. HaNoi, Vietnam: ONU Mujeres.
- FNUAP/UNICEF/ ONU MUJERES/ OIT/ (ILO)/ (OSRSG/ VAC) (2013). Breaking the silence on violence against indigenous girls, adolescents and young women: a call to action based on an overview of existing evidence from Africa, Asia Pacific and Latin America. New York: UNICEF. En http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2013/VAIWG_FINAL.pdf
- García-Moreno C et al. (2005). Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer: primeros resultados sobre prevalencia, eventos relativos a la salud y respuestas de las mujeres a dicha violencia. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Impunity Watch (2015) ¿Dónde está la justicia? El continuum de la violencia contra las mujeres. Programa de País Guatemala – Unidad de Género.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Ley contra la violencia doméstica. 3 ed. San José: INAMU (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género n° 7; Leyes y Normativas n.6) ISBN 978-9968-25-222-5
- Instituto Nacional de las Mujeres (2013). Ley de penalización de la violencia contra las mujeres. 2 ed. San José: INAMU (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género. N°15; Leyes y Normativas n° 12) ISBN 978-9968-25-222-5
- Instituto Nacional de las Mujeres (2013). La pensión alimentaria, lo que las mujeres debemos saber. 1 ed. 1 reimp. San José: INAMU 2013 (Colección Tenemos derecho a tener derechos, n° 33. Derechos económicos de las Mujeres; n5) ISBN 978-9968-25-194-5
- Instituto Nacional de las Mujeres (2013). La violencia doméstica. Tenemos derecho a una vida sin violencia. 1 ed. 1 reimp San José: INAMU (Colección Tenemos derecho a tener derechos, n° 41. Derecho a una vida sin violencia; n2) ISBN 978-9968-25-215-7



- Instituto Nacional de las Mujeres (2014). Conociendo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 1 ed. San José: INAMU (Colección Producción de conocimiento; n.26; Aportes metodológicos, (n16) ISBN 978-9968-25-309-3
- Instituto Nacional de las Mujeres (2014). Protocolo Interinstitucional de Intervención, Valoración y Administración del Riesgo en Situaciones de Violencia contra las Mujeres en relaciones de Pareja. –1era ed— San José: Instituto Nacional de las Mujeres (Colección Normativa para la Gestión Pública; n.3). Decreto Ejecutivo N° 40846-MCM-JP-S-MSP publicado en La Gaceta, no. 19, 30 enero 2018.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2017). Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032 / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1. ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n. 12; Estrategias e Instrumentos de Política Pública; n.12)
- Instituto Nacional de las Mujeres (2017). Guía para la Elaboración de Políticas de Igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo—1 ed—San José, CR: INAMU (Colección Tenemos Derechos a tener derechos; n.78; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n.2).
- Instituto Nacional de las Mujeres (2017). Política Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032/ Instituto Nacional de las Mujeres ---1era ed---San José, CR: INAMU (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n. 12; Estrategias e Instrumentos de Política Pública, n.12).
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre en Costa Rica 2018-2030 (PIEG-2018). Sna José: INAMU.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo—1 ed—San José, CR: INAMU (Colección Tenemos Derechos a tener derechos; n. 87; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n.6).
- Mazariegos, M., coord. (2015). Dónde está la justicia. El continuum de la violencia contra las mujeres. Países Bajos: Impunity Watch/Programa de País Guatemala.
- Montero, I. Pérez, I., Martín-Baena, M., Talavera, M. Escriba-Agüir, V. and Vives-Cases, C. (2011). Violence Against Women from Different Relationship Contexts and Health Care Utilization in Spain, Volume 21, Issue 5, 400 – 406. EEUU: Jacobs Institute of Women Health.
- Morrison A, Ellsberg M, y Bott S. (2005) Cómo abordar la violencia de género en América Latina y el Caribe: análisis crítico de intervenciones. Banco Mundial, PATH.
- Morrison, A. y Orlando, M. (2005). The cost and the impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and news evidence. En: http://gender.careinternationalwikis.org/_media/morrisonorlandogenderbasedviolence.pdf
- Naciones Unidas (1979). Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo, CEDAW. Ratificada por Costa Rica en 1984 por medio de Ley No.6968.
- Naciones Unidas (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adoptada en la Cumbre del Milenio. NY, 25 setiembre 2015.
- OIT (1958). Convenio n.º 111 sobre discriminación (empleo y ocupación). Ginebra: OIT.
- OIT (2019). Conferencia Internacional del Trabajo, 108 a reunión. Informe V (1) Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Confrep-ILC108(2019)-V(1)_[WORKQ-180709-1]-Sp.docx



- Organización de Estados Americanos- OEA (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres – “Convención Belem do Pará”. Belem do Pará, Brasil. Washington: Departamento de Derecho Internacional, OEA.
- Organización Mundial de la Salud /OMS (2013). Estimaciones Mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud /OMS (2019). RESPECT women: Preventing violence against women. Geneva: World Health Organization; 2019 (WHO/RHR/18.19). Licence: CC BY-MC-SA 3.0 IGO
- Organización Panamericana de la Salud (2013). Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Consecuencias para la salud. Washington, DC : OPS , 2013. WHO/RHR/12.43
- Organización Panamericana de la Salud (2019). Bott S, Guedes A, Ruiz-Celis AP, Mendoza JA. Intimate partner violence in the Americas: a systematic review and reanalysis of national prevalence estimates. Rev Panam Salud Publica. 2019; 43: e26. En <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.26>
- Plichta S. (1992). The Effects of Woman Abuse on Health Care Utilization and Health Status en Women’s Health Issues Volume 2, Issue 3, Pages 154–163. EEUU: Jacobs Institute of Women Health
- Quirós, R., E. (1997). Y no viví feliz para siempre. 1 ed. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (Colección Metodologías; No.7. Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar; no.1). pp. 11–28
- RED Chilena de la violencia hacia las mujeres (---) El continuo de la Violencia contra las mujeres En: www.nomasviolenciacontramujeres.cl
- Sánchez, N. y otros (2018). La pedagogía crítica desde la perspectiva de Freire, Giroux, y McLaren: su pertinencia en el contexto de Colombia y América Latina en Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 10) Año 2018. Pág. 41. Colombia
- UNODC (2018). Global Report on Trafficking in Persons 2018. Viena: United Nations publication, Sales No. E.19. IV.2. ISBN: 978-92-1-130361-2
- Vénica, Leticia (2013). Tesina: Los costos económicos de la violencia intrafamiliar: Metodología aplicable a la ciudad de Rosario. U.N.R Journal, año 06, Vol.01, Nov 2013. Rosario: Universidad Nacional de Rosario
- White Ribbon Australia (2012-2013). Workplace Accreditation Program. Standards and Criteria. Australia: White Ribbon En: www.whiteribbon.org.au/workplaces



ganarganar

