

Marco conceptual Ilustrado



**¡Combatir la violencia
contra las mujeres es también
un asunto empresarial!**





implementada por



Aliado estratégico



Publicado por la

Universidad de San Martín de Porres
Jr. Las Calandrias 151, Santa Anita,
Lima, Perú
T +51 1 362 0065
F +51 1 362 5474
I www.usmp.edu.pe

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa Regional ComVoMujer
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval,
Piso 4, San Isidro, Lima 27/Perú
T +51 - 1 - 442 1101
I www.giz.de

Responsables

Dr. Daniel Valera Loza
Decano
Facultad de Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos
E dvalera@usmp.edu.pe

Christine Brendel
Directora Programa Regional
ComVoMujer
E christine.brendel@giz.de

Diseño

Ira Olaleye, Eschborn, Alemania

Fotos de la portada

© ComVoMujer

Impresión

IAKOB COMUNICADORES & EDITORES S.A.C.

Segunda edición, revisada y actualizada
Setiembre 2015

Derechos reservados

Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio total o parcialmente, sin permiso de las/los editoras/as. Las ideas, opiniones y criterios expresados en esta publicación, son responsabilidad exclusiva de sus autoras/es y no reflejan necesariamente la opinión de la GIZ.

Síguenos



Canal Libre de Violencia



Canal Libre de Violencia



@ComVoMujer

Índice

- Resumen 5
- Prólogo 6
- Relevancia del tema 8
- Impactos y costos socio-económicos de la violencia contra las mujeres 9
- La responsabilidad social de las empresas 13
- De los conceptos a las buenas prácticas en acción 15
- Principios de la Cooperación Alemana acerca de la colaboración con empresas privadas 20
- Para concluir 22
- Anexo 24
- Referencias y notas 26

Resumen

La violencia contra las mujeres (VcM) no es un asunto privado sino un crimen y una grave violación de derechos humanos, pero además es un grave problema para las empresas que están empezando a descubrir el enorme perjuicio económico que les ocasiona.

Una serie de estudios pioneros demuestran que las empresas pierden anualmente millones de dólares por causa de la productividad disminuida en las agredidas, en los agresores y en colegas que atestiguan esta violencia, ya

sea directa o indirectamente. En consecuencia, prevenir y combatir la violencia contra las mujeres se convierte en un asunto de vital importancia para las empresas.

Es por ello que cada vez más empresas, conscientes de esta realidad y desde una filosofía ganar-ganar han empezado a tomar medidas para prevenirla y combatirla, generando buenas prácticas que se comparten para que otras puedan tomar acción de manera innovadora y proactiva.

Prólogo

Al igual que en su primera edición, el presente documento llama firme y claramente la atención sobre una realidad que muchas veces evitamos ver, como si de esta manera desapareciera: la existencia de sociedades que todavía son violentas con las mujeres por el hecho de serlo.

Esta violencia contra las mujeres por razones de género, impacta transversalmente en los distintos ámbitos de la vida: el hogar, el centro de trabajo, la comunidad, en los propios servicios estatales y, en general, en cualquier ámbito personal o social en el que ellas se encuentren.

La evidencia demuestra que las mujeres son afectadas con mayor frecuencia por la violencia de género, incluso en el lugar que se considera como el más seguro para toda persona, su hogar. La Encuesta Demográfica y de Salud Familiar de Perú (2014) señala que a nivel nacional, el 72.4 % de las mujeres, alguna vez unidas, sufrieron algún tipo de violencia por parte del esposo o compañero.¹ Otros estudios revelan la misma problemática en otros países latinoamericanos. Según una encuesta realizada en el año 2010 por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades

(VIO) de Bolivia, de cada 10 personas que acudieron a los Servicios Legales Municipales (SLIM) 9 son mujeres, que sufrieron algún tipo de violencia doméstica.² En Ecuador, la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (2011) señala que 6 de cada 10 mujeres han vivido un episodio de algún tipo de violencia.³ Según el Latinobarómetro (2012), en Paraguay el 41.0 % de las mujeres sufre o ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o ex pareja.⁴

Esta violencia tiene serias consecuencias y afecta directamente a las empresas, que pierden miles de millones debido a la reducción en la productividad, de las agredidas, agresores y colegas que atestiguan violencia ya sea directa o indirectamente. Este hecho ha sido demostrado también por diversos estudios que son mencionados en detalle, más adelante, en el presente documento.

A partir del conocimiento y entendimiento de estas consecuencias, empresas pioneras e innovadoras, en diálogo con sus grupos de interés, proponen e implementan acciones que previenen y promueven la erradicación de la violencia hacia las mujeres, tanto al interior de la empresa como en la sociedad.

A diferencia de su antecesora, esta segunda edición recopila cifras, datos y ejemplos de la región, especialmente de los países donde trabaja el Programa Regional ComVoMujer, pues desde el año 2010 se ha producido evidencia y resultados que posicionan al sector empresarial de Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú, como un muy importante agente para la prevención de la violencia contra las mujeres. Como se podrá apreciar, muchas empresas y gremios empresariales de estos países ya han incorporado la prevención como un aspecto prioritario de su estrategia de responsabilidad social corporativa, desde una filosofía ganar-ganar.

Desde este enfoque, ganan las personas, ya que las acciones benefician directamente su calidad de vida; gana la población de las comunidades de su ámbito de influencia, pero también repercute positivamente en los resultados económicos de la propia empresa, tal como se podrá apreciar más adelante.

Christine Brendel

Directora

Programa Regional Combatir la Violencia
contra las Mujeres en Latinoamérica

Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

A manera de guía, este documento presenta algunas de las buenas prácticas empresariales en este sentido. Estas medidas incluyen, entre otras, el establecimiento de políticas internas, acciones de sensibilización, capacitaciones, campañas, mensajes públicos, apoyo a organizaciones que combaten la violencia y formación de redes. Sin embargo, en los últimos 5 años el involucramiento de las empresas en la región con la prevención de la violencia contra las mujeres ha crecido tanto, que no será posible mencionarlas a todas ellas en el presente documento.

Les invitamos a compartir esta visión y filosofía ganar-ganar, a difundirla y a tomar medidas concretas en sus empresas, con la intención de lograr más empresas seguras, libres de violencia en contra de las mujeres y aportar así a la construcción de sociedades más justas, en las que nunca más estas situaciones sean toleradas.

Daniel Valera Loza

Decano

Facultad de Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos

Universidad de San Martín de Porres
(Lima, Perú)

Relevancia del tema

1

La violencia contra las mujeres no es un asunto privado ni individual sino una grave violación de los derechos humanos. Sin duda alguna, la actividad económica es un espacio de realización personal y el trabajo un derecho fundamental. En este espacio hombres y mujeres se relacionan e interactúan contribuyendo a un objetivo común, el de la empresa, entidad o institución en que se desempeñan. Sin embargo, al interactuar en la esfera laboral, hay problemas que afectan a las mujeres de manera específica, uno de ellos es el de la violencia ejercida contra ellas por razones de género.

La violencia contra las mujeres, es todavía un fenómeno escasamente reconocido, a pesar de que se presenta abiertamente ante los ojos de familiares, amistades y colegas de trabajo de las afectadas.⁵ Por ello, muy pocas veces es materia de un discurso público. Otra razón importante sin duda es que las agredidas, por vergüenza o temor a las sanciones sociales, impiden que terceras personas se enteren de los actos violentos. Lo anteriormente mencionado está confir-

mado por un estudio realizado en Perú por la Universidad de San Martín de Porres (USMP) en el 2010, que buscaba identificar los temas de importancia para los/las directivos/as en el campo de la responsabilidad social, y el tema de la violencia no fue nombrado ni una sola vez, durante las entrevistas realizadas.⁶

Usted se ha preguntado alguna vez:

- ¿Por qué la Señora Martínez falta por lo menos dos veces al mes aunque su presencia en la empresa es fundamental?
- ¿Por qué la calidad laboral de su jefa de producción se redujo de manera rápida durante los últimos meses?
- ¿Ha notado usted una fluctuación alta de su personal femenino que afecta la productividad de su empresa?
- ¿Por qué el Sr. Rojas genera una alta cuenta telefónica a la empresa?
- ¿Por qué el Sr. Rodríguez estaba distraído y sufrió ese accidente de trabajo?
- ¿Por qué la Sra. Gonzáles de pronto y sin causa aparente renunció al trabajo?
- ¿Por qué la Sra. Pérez no paga el crédito de su micro emprendimiento?

Todas estas preguntas pueden ser conectadas con la violencia contra las mujeres. A lo largo del texto vamos a contestarlas, mostrando así su gran relevancia para el sector privado y fundamentando por qué éste **también es un asunto empresarial.**



Foto: © ComVoMujer

Impactos y costos socio-económicos de la violencia contra las mujeres

2

En Latinoamérica, al igual que en casi todas las regiones del mundo, la violencia contra las mujeres sigue siendo uno de los problemas más arraigados que sufren las mujeres solo por el hecho de serlo. Esta violencia ocasiona impactos –individuales y socio-económicos– negativos y significativos en la sociedad, las empresas, las familias y las personas. Distintos estudios y estadísticas lo demuestran claramente.

Hechos y cifras macroeconómicos

Al Estado como titular del monopolio de poder también le corresponde tomar medidas contra la violencia hacia las mujeres en relación de pareja. Lo hace a través de un sistema de prevención, atención, protección y sanción. Todas las medidas, intervenciones y servicios estatales que forman parte de este sistema, le genera altos costos.⁷ Pero no solo el Estado asume estos costos, las empresas también se hacen cargo de costos, principalmente en forma de pérdidas financieras, debido a la productividad laboral disminuida o la rotación de personal, tanto de las agredidas como de los agresores e incluso de personas que atestiguan, directa o indirectamente, esta violencia.

Las siguientes cifras dan una buena idea de la magnitud económico-financiera del problema:

- Un estudio del año 2009 realizado en Australia, demostró que, sin la implementación de un eficiente Plan de Acción Gubernamental contra la violencia doméstica, la pérdida de productividad causada por la violencia llegaría a US\$ 609 millones en un año. Esto incluiría costos a corto plazo, tales como la ausencia laboral temporal y costos administrativos de la empresa, así como costos a largo plazo, como la pérdida permanente de la mano de obra de mujeres afectadas por la violencia causada por el homicidio o la muerte prematura.⁸
- Un estudio del Departamento de Justicia de Canadá del año 2013, señala que el costo económico de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja ascendió a US\$ 4 800 millones, en el año 2009.⁹ Sin embargo, como muchos casos no llegan a conocerse, los costos pueden ser subestimados.
- En un estudio peruano del 2013, realizado por la Universidad San Martín de Porres y la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través de su Programa Sectorial de Género y su Programa Regional ComVoMujer,¹⁰ con una muestra representativa nacional de 211 empresas, calculó que la violencia contra las mujeres ocasiona una pérdida anual de más de 6 744 millones de dólares americanos, debido a 70 millones de días laborales perdidos. Esta considerable cifra, es equivalente a una pérdida anual de 3.7 % del Producto Bruto Interno (PBI) del país.
- En Gran Bretaña, los costos macro-económicos causados por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja ascienden a EUR 13 732 millones. Extrapolando los resultados de Gran Bretaña a Alemania, hablamos de EUR 17 372 millones. Esto significaría, que en toda la Unión Europea los costos por la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja llegarían a ser de EUR 109 125 millones.¹¹

- Según estudios del Copenhagen Consensus Center, los costos de la violencia doméstica equivalen a 8 billones ¹² de dólares al año, 50 veces más costosas que las guerras civiles y 6.5 veces más costosas que el total de homicidios. ¹³

Datos y cifras acerca de la situación de las mujeres en diferentes países

Según los datos disponibles, a nivel mundial, en el año 2013, en promedio aproximadamente el 35 % de las mujeres han experimentado situaciones de violencia física o sexual por parte de sus parejas u otras personas. ¹⁴ Por ejemplo, en Alemania 37 % de las mujeres ha vivido violencia física después de cumplir 16 años y 58 % de las mujeres reportó diversas formas de acoso sexual. ¹⁵



Foto: © ComVoMujer

La violencia contra las mujeres también sigue siendo un fenómeno muy común en los países de la región andina y Paraguay:

- **Bolivia** es uno de los países con los niveles más altos de violencia contra las mujeres (VcM) en Latinoamérica. ¹⁶ Considerando toda forma de violencia 7 de cada 10 mujeres bolivianas son violentadas. ¹⁷ Según datos oficiales de la FELCV, en un lapso de 4 años (entre 2009 y 2012) hubo 144 mil casos de violencia contra las mujeres, de los cuales 86 fueron catalogados como feminicidios. ¹⁸ De otra parte, según datos proporcionados por el Observatorio “Manuela” de CIDEM, de enero a diciembre 2014, se registraron 182 asesinatos de mujeres, de los cuales 114 son feminicidios, 66 muertes violentas y 2 homicidios/suicidios. ¹⁹
- En **Ecuador**, 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia de género. Del total de mujeres que han vivido algún tipo de violencia de género, el 76 % ha sido violentada por su pareja o ex pareja. La violencia física (87.3 %) y psicológica (76.3 %) son las formas más recurrentes de violencia contra las mujeres, por parte de sus parejas o ex parejas. ²⁰
- Según datos del 2008, de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud Sexual y Reproductiva (ENDSSR), de **Paraguay**, en el 52.6 % de los casos de mujeres paraguayas que experimentaron alguna forma de sexo forzado, el agresor fue su pareja o ex pareja. ²¹
- En **Perú**, 25 de cada 100 trabajadores atacaron y 23 de cada 100 trabajadoras reportaron haber sido afectadas por violencia de pareja en el último año. Extra-

polando estos resultados a nivel nacional, habría un estimado de 450 000 agredidas y 910 000 agresores en el último año. Más aún, un 15 % adicional de trabajadoras dijo haber sido víctima de violencia en sus relaciones de pareja en años previos, aunque no durante el último año.²²

Datos y cifras a nivel de empresas

La violencia contra las mujeres también causa serios perjuicios económicos a las empresas de los países de la región andina y Paraguay, tal como se revela a continuación:

- En Perú, el estudio de la USMP antes citado, demuestra que la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja ocasiona una asombrosa pérdida de 3.7 % del PBI – casi US\$ 7 mil millones de dólares – debido a 70 millones de días de trabajo perdidos por causa del ausentismo y el presentismo (baja en el desempeño de personal que físicamente está en la empresa). Hay que destacar que los costos no solo se originan por las agredidas, sino que se producen también por los agresores, siendo ellos muchos más costosos en el caso del presentismo, llegando a utilizar los bienes de la empresa para violentar a sus parejas o ex parejas.²³
- En Ecuador, una investigación realizada en el año 2013, establece que las dueñas de micro emprendimientos pierden al año un total de 6.7 millones de días laborales por causa de la violencia, generando una pérdida de US\$ 8.7 millones anuales.²⁴
- En ese mismo estudio, para atender las consecuencias de esta violencia, las mujeres incurren en gastos de bolsillo, gene-

rándose una pérdida anual de US\$ 23 millones, equivalentes al 9 % de todos los ingresos generados por las afectadas por violencia en un año. Estos gastos inciden directamente en la descapitalización de la microempresa, aumentando el riesgo de morosidad.²⁵

- En Perú, los costos empresariales de la violencia contra las dueñas de microempresas formales, oscilan entre US\$ 1 982 y US\$ 2 417 millones de dólares anuales, considerando los gastos de bolsillo y costos de oportunidad. Esto representa entre el 1 y 1.2 % del PBI, de acuerdo a un reciente estudio del 2015.²⁶
- Las empresas bolivianas pierden casi US\$ 2 000 millones de dólares americanos anualmente por causa de la violencia contra las mujeres, es decir un 6.5 % de su Producto Interno Bruto (PIB), según un estudio realizado en el año 2015, por la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través del Programa Regional ComVoMujer y la Cámara de Comercio e Industria Boliviano-Alemana (AHK).²⁷
- En el mismo año y con la misma metodología, el estudio realizado en Paraguay²⁸ mostró que el costo de la VcM para las empresas es de casi US\$ 750 millones de dólares americanos, a través de cerca de 21 millones de días de trabajo perdidos, representando un 2.39 % del Producto Interno Bruto (PIB).

Estos ejemplos muestran con nitidez la importancia del tema de la violencia contra mujeres a nivel empresarial. En primer lugar, porque muchas de sus trabajadoras son afectadas por la violencia y con ello ven menoscabada su calidad de vida en general y su desempeño

laboral en particular. Pero como hemos visto, no solo las agredidas generan impactos negativos, también los agresores causan costos enormes a las empresas y contribuyen a la inseguridad en el ambiente laboral. El clima laboral y la reputación de una empresa se ve perjudicada por aceptar perpetradores de violencia dentro de sus empleados.

De los datos mencionados se puede deducir que la violencia contra las mujeres por razones de género tiene un impacto significativo a nivel individual, familiar, en las comunidades y empresas así como en la sociedad en general,²⁹ porque:

- afecta la salud física y psíquica de las mujeres y de sus familias así como incrementa la mortalidad infantil;
- aumenta los costos de cuidados médicos y legales;
- drena recursos de los servicios públicos y del sector privado;
- disminuye la formación de capital huma-

no y la productividad laboral del trabajo pagado y no-pagado;³⁰

- reduce el rendimiento económico nacional y privado por la pérdida laboral y la reducción de ingresos de las mujeres afectadas así como de los perpetradores (por ejemplo encarcelamiento);³¹
- conduce a la cancelación de contratos laborales y a una fluctuación alta del personal dentro de las empresas;³²
- produce otros costos empresariales ocultos como la ocurrencia de accidentes de trabajo por presentismo, el surgimiento de conflictos laborales interpersonales y la desmotivación general.

Esto demuestra claramente que la violencia contra las mujeres y sus consecuencias no solamente representan una problemática personal, sino también socio-económica, quedando claro también que las empresas se hacen cargo de gran parte de sus costos. Por ello, comprometerse con su prevención y erradicación es una opción en la que ganan todos los sectores sociales. El empresariado puede crear una diferencia y, como veremos a continuación, ya lo está haciendo.



Foto: © ComVoMujer

La responsabilidad social de las empresas

3

Para la responsabilidad social empresarial (RSE) uno de los grupos de interés de las empresas lo conforman sus colaboradores y colaboradoras. La aplicación de políticas internas de RSE, implica respetar primero los derechos de su personal, pero además, proporcionarles ambientes de trabajo saludables y condiciones favorables para su desarrollo personal y profesional. Es decir que la empresa no sólo debe cumplir con los beneficios legales que les corresponden a sus colaboradores/as, sino ir más allá del estricto cumplimiento de las normas legales.

Una empresa socialmente responsable considera los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el

medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- contribuya al desarrollo sostenible incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas;
- brinde condiciones saludables y seguras a su personal;³³
- esté integrada a la comunidad, conozca y participe de sus anhelos y necesidades, así como de sus problemas;³⁴
- cumpla con la legislación aplicable, que sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, que esté integrada en toda la organización y que se lleve a la práctica en sus relaciones.³⁵



Foto: © ComVoMujer



Foto: © ComVoMujer

Los estándares sociales que una empresa debería cumplir tienen como objetivo sobre todo a su propio personal. No se trata sólo de un sistema de remuneración justa, sino también se debería incluir en las compensaciones sociales empresariales, las necesidades profesionales, personales y familiares de su personal.

En este sentido, el compromiso por la prevención y el combate de la violencia contra las mujeres es una parte integral de los mencionados estándares sociales. Estos se enmarcan en la responsabilidad ética de las empresas y no debe considerarse un gasto sino una inversión ya que la empresa, ejecutando medidas concretas para prevenir y combatir la violencia, no solamente sirve a las mujeres y a sus familiares, sino que también sirve el *interés* propio.³⁶ Es conocido que un mejor ambiente de trabajo, un personal motivado, un sentimiento de seguridad personal, etc., tiene efectos económicos positivos: incrementa la productividad y las ganancias.

Incluso, genera otros efectos positivos no económicos, tales como la mejora del clima laboral o una mayor aceptación social que a su vez tiene una dimensión económica: porque una empresa que tiene una buena reputación (p.ej. está considerada como comprometida éticamente), adquiere clientela más fácilmente y atrae a personal calificado, etc.³⁷

Finalmente, el cumplimiento de los estándares sociales no se alcanza únicamente con la implementación de los dispositivos legales que rigen en el país sobre prevención y sanción de la violencia contra las mujeres y del acoso sexual en el trabajo. De acuerdo con la interpretación del Comité ISO 26000, el cumplimiento de la legislación aplicable es una parte del comportamiento ético y, por ende, un pre-requisito de una empresa socialmente responsable. Sin embargo, solo por este cumplimiento legal una empresa no puede considerarse como socialmente responsable. En ese sentido, la prevención y combate de la violencia, va más allá de la ley y por ende sí tiene potencial de aportar a que una empresa sea considerada, por todos los grupos de interés, como socialmente responsable.

De los conceptos a las buenas prácticas en acción

4

A nivel mundial, las empresas empiezan conocer y tomar consciencia sobre el hecho de que la violencia contra las mujeres tiene un impacto significativo y socio-económicamente negativo en su propio desarrollo y en la calidad de vida de su personal y la población de los lugares donde operan. Debido a ello, cada vez más empresas participan de forma activa en la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

A continuación, vamos a mencionar algunas³⁸ de las buenas prácticas que se vienen desarrollando exitosamente.

Primero dos ejemplos a nivel internacional, que no tienen que ver con el trabajo de ComVoMujer y a partir del tercero, todas son empresas que han desarrollado sus medidas en los países donde operamos.

The Body Shop: Esta empresa internacional de productos cosméticos trabaja, desde 1994, el tema de la violencia doméstica ya sea mediante campañas públicas de concientización o a través de donaciones a sus contrapartes para trabajar en la prevención de la VcM.³⁹ Adicionalmente, The Body Shop creó una política empresarial interna contra la VcM, que ofrece ayuda de manera directa, adecuada e individual a su personal afectado/a.⁴⁰

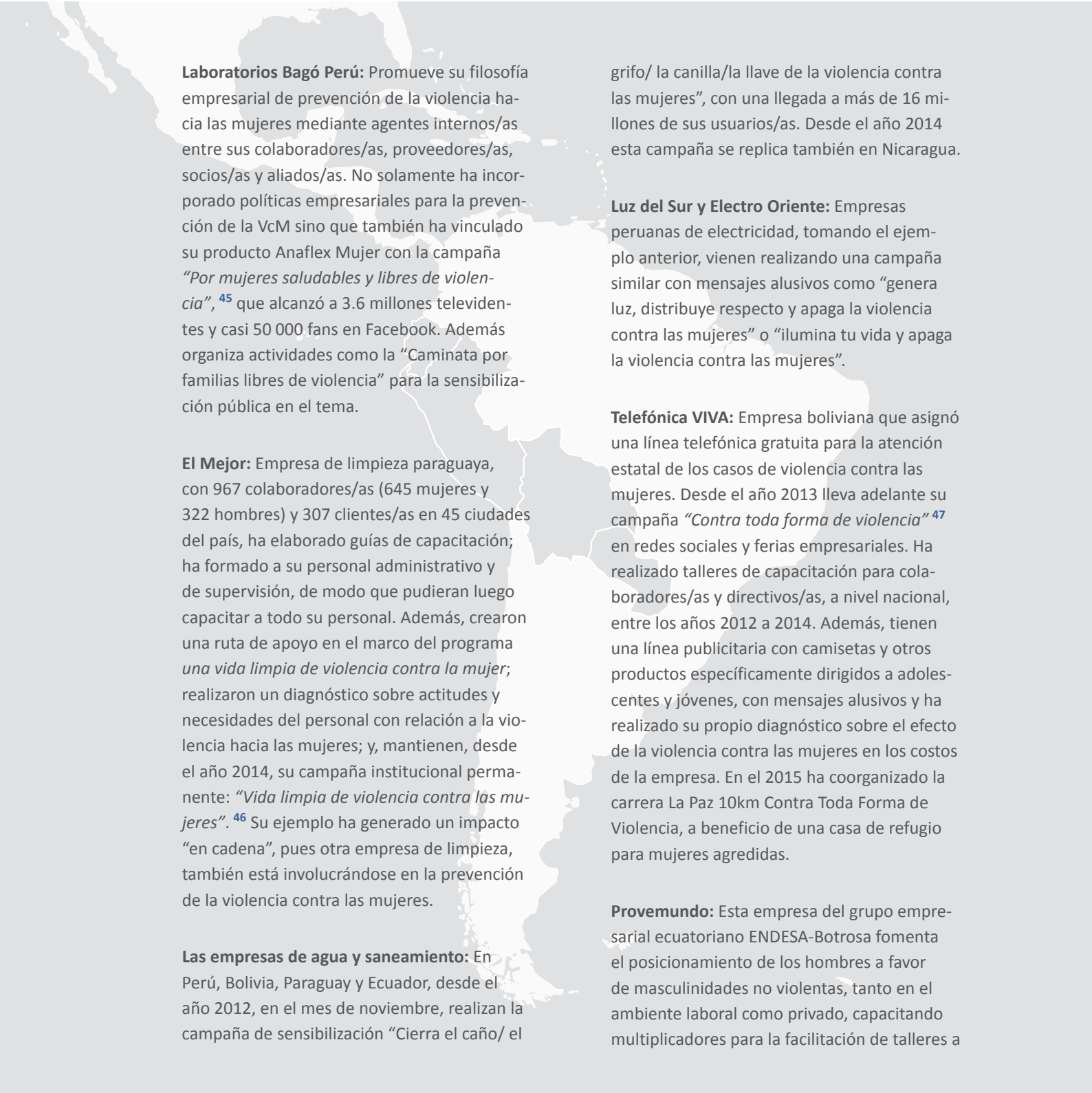
Gerhard Rösch GmbH: Empresa familiar alemana de prendas de vestir que estableció una política de trabajo que lucha por la equidad y tiene un compromiso por prevenir la violencia contra las mujeres. Ofrece líneas telefónicas de asesoría, sensibiliza y orienta a sus empleados/as sobre el tema y ofrece ayuda en el caso

de una afectación por causa de la VcM.⁴¹ Por su actuación con alta responsabilidad frente a cuestiones de género, la Rösch GmbH ganó repetidamente premios al nivel estatal y nacional durante los últimos años.⁴²

Aunque la lista de empresas que trabajan contra la VcM en Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú, se eleva a más de 100 y las medidas que han desarrollado a un número todavía mayor, en adelante solamente podemos mostrar algunos breves ejemplos.

Somos muy conscientes que lo que presentamos a continuación no le hace justicia a todo lo realizado por estas empresas, pero aun así consideramos que constituye una fuente de alta inspiración para otras que inicien este camino:⁴³

Expoflores: 23 fincas florícolas de Expoflores de Ecuador realizaron programas de capacitación en prevención de la VcM para más de 1 300 colaboradores/as. El personal médico y de recursos humanos recibió una capacitación especializada para la adecuada derivación de los casos a los servicios estatales. Se logró así comprometer a todo un sector que estableció rutas de apoyo para las mujeres afectadas y creó la campaña “Mujer FlorEc sin Violencia”,⁴⁴ usando la rosa blanca como símbolo contra la violencia hacia las mujeres el 25 de noviembre de cada año a nivel nacional. Finalmente, incluyeron indicadores contra la violencia hacia las mujeres en su certificación Flor Ecuador.



Laboratorios Bagó Perú: Promueve su filosofía empresarial de prevención de la violencia hacia las mujeres mediante agentes internos/as entre sus colaboradores/as, proveedores/as, socios/as y aliados/as. No solamente ha incorporado políticas empresariales para la prevención de la VcM sino que también ha vinculado su producto Anaflex Mujer con la campaña “Por mujeres saludables y libres de violencia”,⁴⁵ que alcanzó a 3.6 millones televidentes y casi 50 000 fans en Facebook. Además organiza actividades como la “Caminata por familias libres de violencia” para la sensibilización pública en el tema.

El Mejor: Empresa de limpieza paraguaya, con 967 colaboradores/as (645 mujeres y 322 hombres) y 307 clientes/as en 45 ciudades del país, ha elaborado guías de capacitación; ha formado a su personal administrativo y de supervisión, de modo que pudieran luego capacitar a todo su personal. Además, crearon una ruta de apoyo en el marco del programa *una vida limpia de violencia contra la mujer*; realizaron un diagnóstico sobre actitudes y necesidades del personal con relación a la violencia hacia las mujeres; y, mantienen, desde el año 2014, su campaña institucional permanente: “Vida limpia de violencia contra las mujeres”.⁴⁶ Su ejemplo ha generado un impacto “en cadena”, pues otra empresa de limpieza, también está involucrándose en la prevención de la violencia contra las mujeres.

Las empresas de agua y saneamiento: En Perú, Bolivia, Paraguay y Ecuador, desde el año 2012, en el mes de noviembre, realizan la campaña de sensibilización “Cierra el caño/ el

grifo/ la canilla/la llave de la violencia contra las mujeres”, con una llegada a más de 16 millones de sus usuarios/as. Desde el año 2014 esta campaña se replica también en Nicaragua.

Luz del Sur y Electro Oriente: Empresas peruanas de electricidad, tomando el ejemplo anterior, vienen realizando una campaña similar con mensajes alusivos como “genera luz, distribuye respeto y apaga la violencia contra las mujeres” o “ilumina tu vida y apaga la violencia contra las mujeres”.

Telefónica VIVA: Empresa boliviana que asignó una línea telefónica gratuita para la atención estatal de los casos de violencia contra las mujeres. Desde el año 2013 lleva adelante su campaña “Contra toda forma de violencia”⁴⁷ en redes sociales y ferias empresariales. Ha realizado talleres de capacitación para colaboradores/as y directivos/as, a nivel nacional, entre los años 2012 a 2014. Además, tienen una línea publicitaria con camisetas y otros productos específicamente dirigidos a adolescentes y jóvenes, con mensajes alusivos y ha realizado su propio diagnóstico sobre el efecto de la violencia contra las mujeres en los costos de la empresa. En el 2015 ha coorganizado la carrera La Paz 10km Contra Toda Forma de Violencia, a beneficio de una casa de refugio para mujeres agredidas.

Provemundo: Esta empresa del grupo empresarial ecuatoriano ENDESA-Botrosa fomenta el posicionamiento de los hombres a favor de masculinidades no violentas, tanto en el ambiente laboral como privado, capacitando multiplicadores para la facilitación de talleres a

su personal mayormente masculino. También han conformado un grupo de teatro con el que escenifican la problemática, al interior de la empresa y también en las comunidades aledañas.

International Bakery: Empresa del Grupo Wong en Perú, ha establecido una política de erradicación de violencia contra la mujer y discriminación, que tiene el aval de su gerente general y ha sido comunicada por diversos medios a todos sus grupos de interés. Considerando que el no cumplimiento de los roles estereotipados (como la atribución de las tareas del cuidado a las mujeres), pueden generar conflictos, las medidas destinadas a una mejor conciliación de la vida laboral, doméstica, familiar y personal, dirigidas explícitamente a ambos sexos son posibilidades preventivas frente a la VcM.⁴⁸ En ese sentido International Bakery, ha lanzado la Cuponera Bakery que contempla 1 día libre y pagado al año para el personal masculino, más de 350 colaboradores, siempre que en ese día se comprometan a pasarlo con la familia, en equidad de género, compartiendo las labores del hogar y el cuidado de sus hijos/as. Para las colaboradoras, se ha construido, inaugurado y se encuentra en pleno funcionamiento su lactario. Por último, está por cerrar un acuerdo con una guardería local para que sus colaboradores/as puedan dejar ahí a sus hijos/as.

Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT): Esta empresa ecuatoriana optó por aumentar la visibilidad de la VcM, mediante herramientas usuales (capacitaciones, spots, materiales) e innovaciones. Ha elaborado una

aplicación para teléfonos inteligentes que permite acceder a información, recursos y pedir ayuda, de forma simple y segura. También brindó la idea de un programa de certificación en línea, que permite capacitar a personal numeroso de manera divertida y costo-eficiente.

Swissôtel Quito: Ofrece servicios de atención de urgencias y canales adecuados de derivación para sus colaboradoras afectadas por violencia. Estas rutas de apoyo se desarrollaron participativamente, como uno de los productos de las capacitaciones realizadas a su personal directivo, administrativo y operativo. Se identificaron e involucraron de manera protagónica a instancias y personas en los lugares de trabajo, que sirven de puntos de soporte inmediato, a eventuales casos de VcM. Posteriormente, se brindan las facilidades administrativas y asistencia en la derivación hacia la red institucional externa de atención y protección de derechos.

La Red del Pacto Global en Paraguay y la Cámara de Comercio e Industria Boliviano-Alemana (AKH Bolivia): Vienen promoviendo



Foto: © CNT

entre sus empresas asociadas la realización de estudios de costos individuales y confidenciales, que den cuenta del impacto que la VcM les ocasiona, y de esa forma incentivar que se apliquen medidas contra la violencia hacia las mujeres en cada una de ellas.


En el caso del Pacto Global, en coordinación con el Centro de Regulación, Normas y Estudios de la Comunicación (CERNECO), la Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP) y la Unión Industrial Paraguaya (UIP), se realizaron desayunos de trabajo y mesas redondas entre diferentes actores para promover iniciativas preventivas contra la VcM.



Foto: © ComVoMujer

Pro Mujer Bolivia: Ha realizado capacitaciones para sus colaboradores/as y directivos/as acerca de la temática a través de metodologías participativas, especializadas en el aprendizaje de personas adultas. Para ello aplicaron el módulo de capacitación “Empresa Segura: Líder en tolerancia cero frente a la violencia hacia las mujeres”, adaptándolo específicamente para el personal de una entidad financiera. Además crearon el grupo teatral Kory Warmis (mujeres de oro), compuesto por 23 clientas-socias bolivianas. La obra teatral del grupo “Kusisita”, trata sobre lo que implica ser mujer en la sociedad boliviana actual y fue presentada varias veces.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP): Ha instaurado en Perú el reconocimiento Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer para destacar a aquellas empresas que ejecutan medidas de prevención y erradicación de la VcM. En su primera edición se distinguió a siete empresas: Laboratorios Bagó del Perú SA, Maple Etanol SRL, IBM del Perú SAC, Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Norbert Wiener SAC, Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Daniel Alcides Carrión SAC, CEYESA Ingeniería Industrial SA e International Bakery SAC (Grupo Wong). También entregó menciones honorosas a otras 16 empresas privadas.



Además de Laboratorios Bagó e International Bakery, que ya fueron mencionadas anteriormente, otras medias desarrolladas por algunas de las empresas ganadoras del sello fueron:

Maple Etanol: Estableció un protocolo para la atención de casos de violencia contra la mujer dentro de la empresa, que incluye una ficha para el registro y adecuado seguimiento de los casos. Además ha creado, entre otros, un Comité de Disciplina encargado de determinar las sanciones para los agresores.

Sodimac: En su reporte de sostenibilidad del año 2013, publica y difunde las iniciativas implementadas por su empresa, señalando la definición de una política de prevención de la violencia contra la mujer, la misma que fue comunicada a todos sus grupos de interés. La empresa de ingeniería eléctrica **CEYESA**, brindó apoyo a la Federación Regional de Mujeres Ashaninkas Nomatsiguengas y Kakintes (FREMANK) para sus proyectos para reducir la violencia contra las mujeres en la selva central del Perú.

Las medidas descritas anteriormente no constituyen una lista cerrada ni completa de posibilidades, sino que se encuentra en proceso de construcción y actualización constante y, por ende, pueden ser utilizadas selectivamente o adaptadas según el interés y contexto de cada empresa.

Por supuesto, las posibilidades de actuación dependen tanto del tamaño de la empresa y de su escala de producción, como del nivel de calificación de la fuerza de trabajo, el dinamismo del sector productivo en el que se desenvuelve, así como de las condiciones específicas del mercado laboral en dicho sector.⁴⁹

Además, se debe enfatizar que, la ejecución de cualquier medida depende, en última instancia, de la voluntad y nivel de compromiso de la alta dirección de la empresa así como de sus ejecutivos/as.

Principios de la Cooperación Alemana acerca de la colaboración con empresas privadas

5

El Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania apoya la cooperación con empresas privadas que se comprometen a la implementación de estándares sociales y de derechos humanos, en general, y los derechos de las mujeres, en particular.

Por ello, ha comisionado, entre otros, a la GIZ para implementar proyectos con empresas privadas (cooperaciones público-privadas) de mutuo beneficio. Estos incluyen la capacitación de colaboradores/as locales, el empleo de tecnologías respetuosas con el clima o los estándares sociales en las unidades de producción, ya que en muchas ocasiones los objetivos de las empresas privadas y de los actores de la cooperación para el desarrollo confluyen. Una de las modalidades para fomentar estos proyectos es el programa *develoPPP.de*, en el que se identifican posibles alianzas público-privadas, que tienen tanto beneficios económicos para la empresa, como beneficios para el fomento del desarrollo sostenible en los países contraparte; y combinan los conocimientos y recursos específicos de las partes.

La GIZ planifica, cofinancia e implementa esos proyectos conjuntamente con las empresas identificadas, existiendo para ello una serie de criterios obligatorios. Mayor información disponible sobre este programa en: <http://www.develoPPP.de/en>.

En el marco de este programa, el programa Gestión Sostenible de los Recursos Naturales (GESOREN) y el Programa Regional ComVo-Mujer, colaboraron de manera exitosa con el **grupo empresarial ENDESA-BOTROSA** en Ecuador, para que implemente el proyecto “Mujeres y Empresa juntos por el desarrollo y la no violencia de género”. El objetivo fue prevenir la violencia contra las mujeres y promover la equidad de género, tanto al interior de sus plantas industriales como en las comunidades de sus áreas de intervención. El proyecto, que ahora se mantiene y continúa como un programa de responsabilidad social empresarial de la propia empresa, incluyó asesoría técnica, sensibilización y capacitación a colaboradores/as y a la comunidad a través de la *Asociación de Mujeres 4 de Marzo y Talleres Artesanales de Mujeres Comunitarias (TAMCO)*, así como la publicación y difusión de material informativo.

Otro ejemplo lo constituye **INTI S.A.** que con la asistencia técnica de una experta integrada (GIZ/CIM) en la Cámara de Comercio e Industria Boliviano-Alemana y del Programa Regional ComVoMujer, elaboró un proyecto para aplicar, entre otros, un Modelo de Gestión para Prevenir la Violencia contra las Mujeres que incide en toda su estrategia empresarial y la ubica en el centro mismo del negocio. Esta empresa quiere comprobar, con argumentos contundentes, que la prevención de la VcM no solo reducirá costos de productividad sino que fortalecerá su función empresarial y puede ser una oportunidad estratégica para optimizar la cadena de valor y prepararse para nuevos mercados sensibles a la equidad de género. Además plantea un modelo de prevención proactivo, que puede revolucionar el concepto actual, ya que hasta ahora, cuando se habla de la prevención primaria, las medidas responden, en su mayoría, a un enfoque reactivo en respuesta a la violencia, pero sin atacar sus causas estructurales. En cambio, este modelo, apunta claramente a controlar los patrones de gestión empresarial inequitativos, con lo cual apunta a la vez a lograr cambios positivos y reales en la equidad de género.



Foto: © AHK Bolivia

Para concluir

6

A lo largo de este documento se han dado suficientes argumentos para clarificar por qué un compromiso empresarial para prevenir, combatir y erradicar la violencia hacia las mujeres es importante, relevante, razonable y una excelente oportunidad de inversión.

También ha quedado claro que las empresas que se comprometan a contribuir a un ambiente seguro y libre de violencia hacia las mujeres y, de manera más general, al buen trato y a dar soluciones pacíficas a los conflictos, solamente pueden ganar. Por ende no se trata de un asunto de filantropía o se hace únicamente porque es correcto, sino porque

Christine Brendel

Directora del Programa Regional
ComVoMujer
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval,
Piso 4, San Isidro,
Lima 27 / Peru

T +51 1 442 1101
F +51 1 442 2010
E christine.brendel@giz.de
I www.giz.de

la prevención de la violencia hacia las mujeres es un buen negocio y por ende responde plenamente a una filosofía ganar-ganar, que beneficia a las empresas y a todos sus grupos de interés.

Las intervenciones e iniciativas presentadas a lo largo del documento son solamente algunos ejemplos sobre cómo comprometerse. Si usted está interesado/a en conocer más acerca de estas iniciativas o si su empresa ya está comprometida en la erradicación de la violencia contra la mujer, no dude en contactar a:

Dr. Daniel Valera Loza

Decano
Facultad de Ciencias Administrativas
y Recursos Humanos
Universidad de San Martín de Porres
Jr. Las Calandrias 151, Santa Anita,
Lima / Perú

T +51 1 362 0065
F +51 1 362 5474
E dvalera@usmp.edu.pe
I www.usmp.edu.pe



Anexo



La Multiplicidad de las Violencias contra las Mujeres

Definición de la Violencia contra las Mujeres por Razones de Género

La violencia contra las mujeres ha sido definida y redefinida de diversas formas y por distintas instituciones a nivel mundial, regional y local, a lo largo del tiempo. El reto que se enfrenta al elegir una definición es que difícilmente alguna sea perfecta debido a la propia complejidad del problema.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas⁵⁰ la define como:

“(...) todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Los Tipos de Violencia Interpersonal

La violencia contra las mujeres se manifiesta de distintas formas. Mujeres de diferentes, orígenes étnicos, culturas, clases sociales, edades, religiones, orientaciones sexuales, estados civiles, pueden experimentar diversos tipos de violencia.⁵¹

Esta tipología de la violencia, que se presenta en el ámbito de las relaciones entre las personas (interpersonal), es la más utilizada con fines pedagógicos, pero hay que resaltar que la violencia hacia las mujeres, constituye un fenómeno sumamente complejo y que, por lo general, las distintas formas de violencia se presentan interrelacionadas, superpuestas y, en la mayoría de los casos, simultáneas:⁵²

Violencia física: La violencia física, es el uso intencional de la fuerza corporal, o el uso de un objeto o arma para dañar o lesionar el cuerpo y la salud de la mujer. Incluye empujones, cachetadas, patadas, golpes sin o con objetos u otras armas, que pueden llegar hasta la muerte, llamada feminicidio o femicidio.

Violencia psicológica: La violencia psicológica puede ser muy sutil, pero no por ello es menos grave. Consiste en actos tendientes a controlar o aislar a la mujer, así como a humillarla o avergonzarla. Incluye amenazas, intimidaciones, chantajes, menosprecio, gritos, insultos, hostigamiento, aislamiento de otras personas o familiares, desvalorización e incluso el silencio (ignorar a la persona o sus opiniones), entre otras. Muchas veces, puede incluso no ser reconocida como violencia, precisamente por sutilezas que se esconden detrás de bromas o dichos populares, pero que en realidad solo manifiestan prejuicios y desvalorización de lo femenino.

Violencia sexual: La violencia sexual, se define como actos sexuales sin consentimiento o forzados, insinuaciones sexuales o tocamientos no deseados, acoso, comentarios o insinuaciones verbales, gestos, ofrecimiento de algún beneficio con fines sexuales u otras promesas de ventajas económicas o de otra naturaleza.

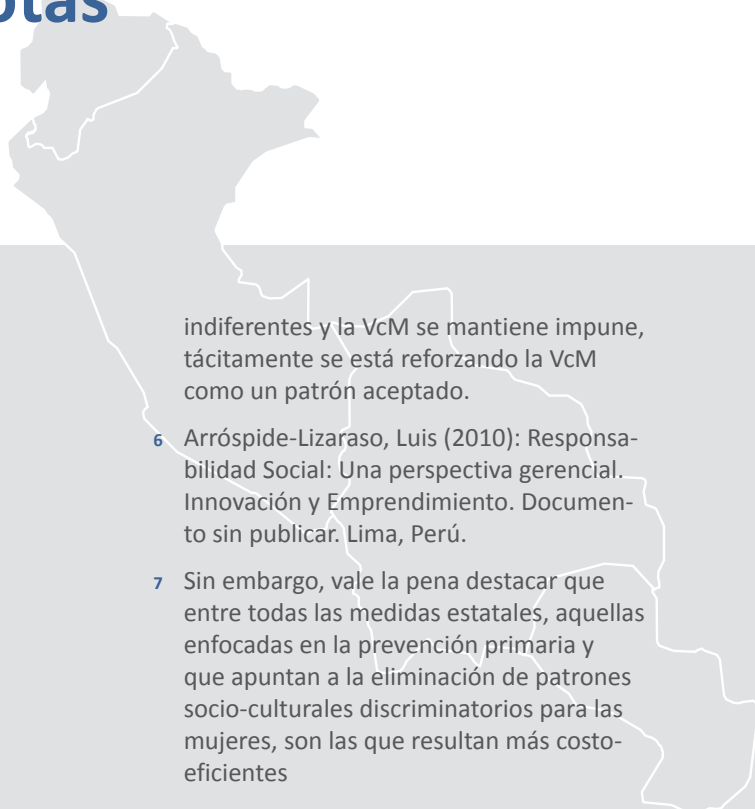
Violencia económica: La violencia económica se define como el control, manejo y restricción a la mujer en el acceso y disposición de recursos, dinero, propiedades de la familia, de la pareja y/o propios.

Impactos de la violencia

Los impactos de la violencia contra las mujeres se pueden observar, sin que uno sea más importante que otro, a nivel:

- a. **socio-económico,**
 - b. **familiar y social y**
 - c. **individual:**
1. Los impactos socio-económicos que la violencia ocasiona son por un lado los costos directos macro-económicos tales como los gastos directos por los servicios en el sector de salud, en el sector judicial, etc. Por otro lado se debe tomar en cuenta que el índice de actividad económica de mujeres aumenta cada año. Sí al mismo tiempo no se pueden reducir los actos violentos hacia las mujeres, habrá consecuencias negativas al nivel macro-económico y a la empresa privada porque cada día está afectando a un grupo más grande de mujeres económicamente activas.⁵³
 2. La violencia contra las mujeres no impacta únicamente sobre su vida personal, sino también sobre la familia y la vida social. Estudios demostraron que los hijos e hijas de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia o han visto que sus madres han sido violentadas demuestran problemas emocionales y conductas perturbadas.⁵⁴ Esto/as niños y niñas sufren también de depresiones, de estados de miedo y muchas veces replican la violencia contra otros niños y niñas y, más adelante, contra sus propias parejas, produciéndose así un efecto de transmisión intergeneracional.⁵⁵
 3. En el nivel individual, las mujeres que sufren violencia muestran disminución de su autoestima, están más expuestas a problemas de salud, presentan síntomas de frustración y depresión; tienen dificultades para expresarse y comunicarse con otras personas. En muchos casos, la violencia les impide continuar con (o emprender) actividades académicas, laborales y comunitarias. Cuando la situación de violencia es muy extendida en el tiempo se puede llegar al suicidio (inducido en estos casos).

Referencias y notas



- 1 INEI (2015): Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2014. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Lima, Perú. Cap. 12. Pág. 361. Disponible en: http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1211/pdf/cap012.pdf (22.04.15).
- 2 INE/VIO (2010): Construyendo una Bolivia Libre de Violencia de Género. Instituto Nacional de Estadística/ Viceministerio de Igualdad de Oportunidades. La Paz, Bolivia. Referencia al estudio disponible en página web del Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer: <http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/generalsim/principal/boton/1/sub/23/tem/1> (22.04.15).
- 3 INEC (2012): Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Quito, Ecuador. Pág. 8. Disponible en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/presentacion.pdf (15.09.15).
- 4 Lagos, Marta/Dammert, Lucía (2012): La Seguridad Ciudadana El problema principal de América Latina. Corporación Latino-barómetro. Lima, Perú. Pág. 15. Disponible en: http://www.latinobarometro.org/documentos/LATBD_La_seguridad_ciudadana.pdf (22.04.15).
- 5 En términos generales se podría afirmar que la violencia contra las mujeres, se presenta de forma muy abierta, pero pocas veces reconocida por el entorno, debido a su nivel de naturalización y tolerancia. Esta naturalización y falta de reconocimiento, afecta no sólo a las personas que atestiguan la violencia sino también a los agresores (baja en su rendimiento y afecta negativamente el clima laboral) y las agredidas. Si las empresas se mantienen indiferentes y la VcM se mantiene impune, tácitamente se está reforzando la VcM como un patrón aceptado.
- 6 Arróspide-Lizaraso, Luis (2010): Responsabilidad Social: Una perspectiva gerencial. Innovación y Emprendimiento. Documento sin publicar. Lima, Perú.
- 7 Sin embargo, vale la pena destacar que entre todas las medidas estatales, aquellas enfocadas en la prevención primaria y que apuntan a la eliminación de patrones socio-culturales discriminatorios para las mujeres, son las que resultan más costo-eficientes
- 8 NCRVAWC (2009): The Cost of Violence against Women and their Children. The National Council to Reduce Violence against Women and their Children. Canberra, Australia. Pág. 45. Disponible en: https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/vawc_economic_report.pdf (22.04.15).
- 9 Sinha, Maire (2013): Measuring violence against women: Statistical trends. En: Component of Statistics Canada. Catalogue No. 85-002-X Juristat. 2013. Canadian Centre for Justice Statistics. Canadá. Pág. 89. Disponible en: <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2013001/article/11766-eng.pdf> (22.04.15).
- 10 GIZ/USMP (2013): Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Cooperación Alemana al Desarrollo, implementada por la GIZ, a través de su Programa Sectorial de Género y su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVo-Mujer)/Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Pág. 7. Disponible en: <http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/2014/09/CostosEmpresarialesEmpresasPeru.pdf> (19.05.15).

- 
- 11 EIGE (2014): Estimating the costs of gender-based violence in the European Union. European Institute for Gender Equality. Vilnius, Lithuania. Pág. 16 y pág. 142. Disponible en: <http://eige.europa.eu/content/document/estimating-the-costs-of-gender-based-violence-in-the-european-union-report> (22.04.15).
- 12 8 trillones, en la escala numérica corta (usada en países de lengua inglesa), equivalen a 8 billones en la escala numérica larga (usada en la mayor parte de países, incluidos los latinoamericanos).
- 13 Hoffler, Anke/Fearon, James (2014): Benefits and Costs of the Conflict and Violence Targets for the Post-2015 Development Agenda. Copenhagen Consensus Center, Dinamarca. Disponible en: http://www.copenhagenconsensus.com/sites/default/files/conflict_assessment_-_hoeffler_and_fearon_0.pdf, <http://www.copenhagenconsensus.com/post-2015-consensus/conflictandviolence>, <http://www.copenhagenconsensus.com/post-2015-consensus/news/violence-home-costs-8-trillion-year-worse-war> (22.04.15).
- 14 WHO (2013): Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. World Health Organization. Ginebra, Suiza. Pág. 2. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf (22.04.15).
- 15 BMFSFJ (2014): 'Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.' Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- 16 OPS/CDC (2013): Violencia contra la mujer en América Latina y El Caribe. Análisis comparativo de datos poblacionales de doce países. Organización Panamericana de la Salud/ Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. Washington DC, USA. Resumen del Informe disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=21425&Itemid (19.05.15).
- 17 INE (2008): Encuesta Nacional de Demografía y Salud. Instituto Nacional de Estadística. La Paz, Bolivia.
- 18 GIZ (2014): Datos útiles sobre la protección del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Estado Plurinacional de Bolivia. Cooperación Alemana al Desarrollo, implementada por la GIZ, a través del Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer), La Paz, Bolivia. Pág. 2.
- 19 La Escoba (2015): Boletina Feminista, Centro de Información y Desarrollo de la Mujer- CIDEM. Segunda Época Nº 8. La Paz Bolivia. Pág. 11.
- 20 INEC (2012): Op. Cit. Págs. 11 y 18.
- 21 CEPEP (2009): Encuesta Nacional de Demografía y Salud Sexual y Reproductiva. Centro Paraguayo de Estudios de Población, Asunción, Paraguay, Parte 2, pág. 323. Disponible en: http://www.cepep.org.py/archivos/ENDSSR2008_2.pdf (22.04.15).
- 22 GIZ/USMP (2013): Op. Cit. Págs. 115-117.
- 23 GIZ/USMP (2013): Op. Cit. Pág. 7.
- 24 GIZ/USMP (2014): Los costos invisibles de la violencia contra las mujeres para las microempresas ecuatorianas. Cooperación Alemana al Desarrollo, implementada por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer)/ Universidad San Martín de Porres. Segunda edición. Lima, Perú. Págs. 24-26.

- 25 GIZ/USMP (2014): Op. Cit. Págs. 24-26.
- 26 GIZ/USMP (2015): Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico. Pág. xx.
- 27 GIZ/AHK (2015): Resumen ejecutivo. Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. Cooperación Alemana al Desarrollo, implementada por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer)/Cámara de Comercio e Industria Boliviano-Alemana. Primera edición. La Paz, Bolivia. Pág. 14.
- 28 Agregar referencia cuando esté editado.
- 29 Para mayor detalle, véase anexo.
- 30 Morrison, Andrew/Ellsberg, Mary/Bott, Sarah (2004): Addressing Gender-Based Violence in Latin America and the Caribbean Region: A Critical Review of Interventions. World Bank. Working Paper: 3438, Washington D.C., USA. Pág. iii. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPPOVANA/Resources/Morrison_Ellsbergh_Bott.pdf (19.05.15).
- 31 El estudio del Banco Mundial (Morrison et al. 2004, Op. Cit. pág. 13) refiere a un estudio de Sánchez et al. (2004) donde se verificó que mujeres que sufren de violencia ganan 14 % menos que mujeres que no sufren de violencia.
- 32 FES/TdF (2007): Op. Cit.
- 33 Bestratén, Manuel/Pujol, Luis (2004): Responsabilidad social de las empresas (I y II). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid, España. Pág. 9. Disponible en: http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1031616; http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1031617 (19.05.15).
- 34 Bestratén, Manuel/Pujol, Luis (2004): Op. Cit. Pág. 10.
- 35 ISO (2010): Norma ISO 26000. Términos y Definiciones. Organización Internacional de Normalización. Ginebra, Suiza. Cap. 2, Punto 2.18.
- 36 Bestratén, Manuel/Pujol, Luis (2004): Op. Cit. Pág. 11.
- 37 FES/TdF (2007): Op. Cit.
- 38 Esta lista podría alargarse a cada una de las medidas realizadas por todas las empresas que se mencionan a lo largo del documento y/o con las que ComVoMujer ha trabajado desde el año 2010, pero por razones de espacio se ha optado por colocar solo una en cada caso. Sin embargo, se puede encontrar información más detallada sobre el trabajo realizado con el sector privado en: <http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe> y en nuestro catálogo digital disponible en: http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/catalogo_comvomujer_web.pdf
- 39 <http://www.thebodyshop.de/werte/menschenrechte.aspx>
- 40 http://frauenrechte.de/online/images/downloads/hgewalt/workplace/TDF_Workplace-Policy.pdf
- 41 http://frauenrechte.de/online/index.php?option=com_content&view=category&id=172:haeusliche-gewalt&Itemid=83
- 42 <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT/Die-Partner/Gerhard-Roesch-GmbH>

- 43 Algunas de estas ideas están basadas en el documento: BMZ (2009): Unternehmerische Verantwortung aus entwicklungspolitischer Perspektive – Ein Positionspapier des BMZ. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bonn, Alemania. Disponible en: <http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/spezial167.pdf.pdf>; y en FES/TdF (2007): Op. Cit.
- 44 Mayor información en: <https://www.facebook.com/FlorEcFloresSinViolencia#!/FlorEcFloresSinViolencia?fref=ts>; <https://www.youtube.com/watch?v=dDsinievgqc> (19.05.15).
- 45 Mayor información disponible en: <https://www.facebook.com/FlorEcFloresSinViolencia#!/AnaflexMujer?fref=ts>; <https://www.youtube.com/user/Anaflexmujer> (19.05.15).
- 46 Mayor información en: <http://www.elmejor.com.py/novedades-vermas.php?p1=2> (19.05.15).
- 47 Mayor información en: <https://www.facebook.com/FundacionVivaBol?fref=ts&fref=ts>; http://www.lostiempos.com/diario/actualidad/local/20130505/viva-lanza-campana-contrala-violencia_211861_455071.html (19.05.15).
- 48 OIT/PNUD (2013): Trabajo decente y cuidado compartido. Hacia la propuesta de una parentalidad. Organización Internacional del Trabajo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, Chile, p. 102. Disponible en: http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/113B09_86_span.pdf (19.05.15).
- 49 OIT/PNUD (2013): Op. Cit., p. 101.
- 50 ONU (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. 85ª sesión plenaria de Asamblea General. Naciones Unidas. Art. 1. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx> (19.05.15).
- 51 Naciones Unidas (2006): Poner fin a la Violencia contra la Mujer. De las palabras los hechos. Estudio del Secretario General. Naciones Unidas. Pág. iv. Disponible en: http://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf (19.05.15).
- 52 GIZ (2014): Las mil caras de la violencia contra las mujeres. Cooperación Alemana al Desarrollo, implementada por la GIZ, a través de su Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer), Lima, Perú. Disponible en: <http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/hoja-informativa-las-mil-caras-de-la-violencia-contralas-mujeres/> (19.05.15).
- 53 FES/TdF (2007): Op. Cit.
- 54 FES/TdF (2007): Op. Cit.
- 55 FES/TdF (2007): Op. Cit.



implementada por



Aliado estratégico

