



CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ECUADOR

La situación de la violencia por razones de género es un problema que afecta gravemente a las mujeres ecuatorianas. Datos recientes revelan que en Ecuador 6 de cada 10 mujeres mayores de 15 años, han vivido algún tipo de violencia de género: en el 54% de los casos violencia psicológica, 38% violencia física, 26% violencia sexual y 35% de violencia patrimonial. (INEC, 2011)

En Ecuador el derecho a una vida libre de violencia está reconocido a nivel constitucional. Además, es país ratificante de los convenios internacionales y regionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer). Consecuentemente existen leyes y políticas públicas para la prevención y penalización de la violencia contra las mujeres. Sin embargo, falta aún mucho para llevar estos derechos y leyes a la práctica garantizando el cumplimiento de los derechos de las mujeres ecuatorianas.

Preocupados/as por esta situación el Programa Regional “Combatir la Violencia contra la Mujer” (ComVoMujer) de la GIZ- Cooperación Alemana al Desarrollo, el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) y la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores (Expoflores) proponen al sector empresarial aplicar 19 criterios para lograr que su empresa sea libre de violencia de género – además de aportar al cumplimiento de estándares de responsabilidad social, normas nacionales vigentes y el cumplimiento de convenios internacionales de Derechos Humanos ratificados por Ecuador¹.

En Ecuador, particularmente en su región serrana la floricultura desde los años 1980 es un sector de creciente importancia macroeconómica. Más del 50 % de los colaboradores de las empresas florícolas son mujeres - en total unas 30.000. Las vidas de estas mujeres han cambiado por el trabajo en la floricultura, en términos económicos, pero también sociales – incluyendo en muchos casos la realidad en sus hogares y comunidades. Sin embargo, un estudio realizado por Expoflores y la GIZ en 2010 descubrió que casi 6 de cada 10 mujeres que trabajan en el ámbito floricultor han sufrido algún tipo de violencia, principalmente en sus hogares.

La violencia contra las mujeres, también tiene efectos negativos sobre la productividad de las empresas, alrededor del mundo produce costos anuales que oscilan entre 1 a 25 billones de dólares² que inevitablemente afectan a las empresas.

El/la lector/a encontrará el documento dividido en cuatro secciones para facilitar su uso, pudiendo ser cada una de estas secciones de consulta independiente. Sin embargo, recomendamos la visión integrada del impacto en su organización derivada del uso conjunto de todos los Criterios.

¹ Cabe anotar que este documento ha sido adaptado a Ecuador en base al estudio realizado en Perú por el Programa Regional ComVoMujer, Perú 2011 y la Universidad San Martín de Porres en el 2011, titulado Criterios para una empresa segura.

² Cruz&Klinger, 2011; Nactoux et al, 2010; Brown, 2008; Laing&Bobic, 2002. Cfr. USMP-GIZ “Impacto de la violencia contra las mujeres en las empresas de Lima-Perú, 2012.

En primer lugar se presenta la lista de los 19 criterios propuestos para lograr una “Empresa libre de violencia de género”. Estos han sido estructurados en tres grupos:

- Organización: vinculado a los valores corporativos y los sistemas de gestión empresariales
- Servicios y práctica diaria al interior de la empresa
- Trabajo con y hacia la comunidad

La segunda parte, correlaciona las Normas e Indicadores de Responsabilidad Social con los Criterios de Empresa Segura, mostrando cómo al cumplir con estos criterios se contribuye al cumplimiento de la ISO 26000, la SA 8000, los Principios del Pacto Global así como la Herramienta GRI G3 y los Indicadores CERES-Ethos 2011. Para las empresas del sector floricultor y como ejemplo para empresas de otras gamas, se agregan menciones a normas florícolas ecuatorianas.

En la tercera parte, titulada Normas Internacionales de Derechos Humanos³, se muestran las intersecciones entre estos criterios con los Objetivos del Milenio, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belem do Pará.

Finalmente, en la última parte Normas Nacionales, se exponen las coincidencias con la Constitución Política, la Ley de Igualdad de Oportunidades, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como la Ley y Política Nacional de Protección frente a la Violencia Familiar.

¡Le invitamos a aplicar la herramienta que tienen en sus manos en su empresa – logrando reducir los altos índices de violencia contra la mujer, mejorando el clima laboral, posicionándose como empresa socialmente responsable y reduciendo los costos altos que implica violencia para su organización!

Alejandro Martínez, Presidente Ejecutivo EXPOFLORES

Nadia Vásquez, Coordinadora de Desarrollo Corporativo y Sebastián Salgado, Coordinador de la Red del Pacto Global Ecuador – CERES

Christine Brendel, Directora del Programa Regional Combatir la Violencia contra la Mujer en Latinoamérica – ComVoMujer

³ Se utiliza “Normas Internacionales de Derechos Humanos” como categoría general, incluyendo los Objetivos del Milenio, aunque éstos sean un compromiso político internacional y no de una norma legalmente vinculante para los Estados firmantes

I. Organización:

1. Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.
2. La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra la mujer. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.
3. La empresa promueve en sus proveedores su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra la mujer.
4. La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra la mujer.
5. La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.
6. La Gerencia General conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia la mujer.
7. La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

II. Servicios y práctica diaria:

8. Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.
9. Se ha investigado, seguido y eventualmente sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.
10. Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer.

11. Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.
12. Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en la mujer.
13. La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra la mujer que hayan sido identificados.

III. Trabajo con y hacia la comunidad:

14. Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra la mujer en la comunidad donde opera.
15. La empresa difunde mensajes de igualdad de género.
16. La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia la mujer.
17. Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de la mujer.
18. La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra la mujer.
19. La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o denigren la imagen de la mujer atentando contra su dignidad.

CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CORRESPONDENCIA ENTRE CRITERIOS CON ESTÁNDARES Y NORMAS

	ESTÁNDARES RSE								NORMAS INTERNACIONALES			NORMAS NACIONALES							
	ISO 26000	SA 8000	Pacto Mundial-NU	ETHOS	INDICADORES DE GRIG3	FLOR ECUADOR	FLO	MPS	ODM	CEDAW	CONV B. PARA	CONSTITUCIÓN	LEY 103 y Regl.	LEY O. SALUD	PNBV 2009-2013	PNEVG	CÓDIGO PENAL y REGL.	CO.F. JUDICIAL	NORMA MSP
	I. ORGANIZACIÓN																		
1	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X			X	X			
2	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X				
3	X	X	X	X	X				X		X	X		X	X				
4	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	
5	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X			X	X			
6	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X			
7	X			X	X			X	X	X	X	X			X	X			
	II. SERVICIOS Y PRÁCTICAS DIARIAS																		
8	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X		X	X		X	X
10	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X		X	X	X			
11	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X		X	X	X			
12	X	X	X	X		X			X	X		X			X	X			
13						X			X	X	X	X		X	X	X	X		X
	III. TRABAJO CON Y HACIA LA COMUNIDAD																		
14	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X			X	X			
15	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X			X	X			
16		X	X	X		X			X	X	X	X		X	X	X			
17	X	X	X	X					X	X	X	X			X	X			
18	X	X	X	X		X			X	X	X	X			X	X			
19	X		X	X	X				X	X	X	X		X	X	X			

CRITERIOS

Criterios

CRITERIOS

CRITERIOS
PARA UNA EMPRESA
LIBRE DE VIOLENCIA
DE GÉNERO

Normas
de RS

1

Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.

ISO 26000³

4.4 Comportamiento ético:

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- La identificación y la declaración de sus valores y principios fundamentales.

4.6 Respeto al principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

6.3.3 Materia Fundamental 1 (Derechos Humanos, DDHH): Asunto 1 debida diligencia.

6.3.3.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Un proceso de debida diligencia debería incluir:

-Una política de DDHH para la organización, que ofrezca una orientación significativa a quienes están dentro de la organización y a quienes están estrechamente ligados a ella.

6.3.7 DDHH - Asunto 5: discriminación y grupos vulnerables

6.3.7.2 Acciones y expectativas relacionadas

Las mujeres y las niñas: las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en esferas económica, social y política.

6.3.10 DDHH - Asunto 8 principios y derechos fundamentales del trabajo

6.3.10.3 Acciones y expectativas relacionadas

[...] Una organización debería asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos:

-Igualdad de oportunidades y no discriminación: una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de [...] género [...].

³ Organización Internacional para la Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés) La norma ISO 26000, no es certificable y da recomendaciones dirigidas a las organizaciones sobre Responsabilidad Social.

6.4.7 DDHH - Asunto 5 Prácticas laborales: desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

6.4.7.1 Descripción del asunto

Las organizaciones pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para obtener un mayor desarrollo humano, abordando inquietudes sociales importantes, como combatir la discriminación, equilibrar responsabilidades familiares, promover la salud y el bienestar y mejorar la diversidad de su personal. También pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos.

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000.

9.16. La empresa debe mantener registros apropiados para demostrar la conformidad con los requerimientos de esta norma.

SA 8000⁴

5.1. Discriminación

Principios del Pacto Global⁵

6. Estándares laborales: Eliminación de discriminación con respecto al empleo y ocupación.

2.1. Aborda las cuestiones éticas en encuestas de clima laboral, por evaluación de 360° o herramientas similares.

Indicadores CERES-Ethos - 2011 Ecuador

Indicador 2: Arraigo en la cultura organizativa.

- *De profundidad:* Respecto a la eficacia de la diseminación de los valores y principios éticos de la empresa:
 - Los valores se transmiten esporádicamente o en momentos específicos [...] con el foco centrado en el público interno.

⁴ Rendición de Cuentas Social (SA por sus siglas en inglés). La norma SA 8000, certificable, habla sobre las prácticas del trabajo decente. Por ejemplo: salario justo, salud y seguridad discriminación, trabajo infantil, etc.

⁵ Están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción

Indicador 10: Compromiso con el desarrollo infantil. Considerando su contribución al desarrollo infantil en el país y el compromiso con los derechos de los niños.

- *De profundidad:*
prohíbe formalmente cualquier tipo de discriminación a la mujer embarazada y a empleados (hombres y mujeres) con hijos menores de seis años de edad en procesos de admisión, de promoción o de movilidad interna.

Indicador 11: Valoración de la diversidad.

- *De profundidad:* por reconocer la obligación ética de las empresas de combatir todas las formas de discriminación y de valorar las oportunidades que ofrece la riqueza de la diversidad de nuestra sociedad.

Flor Ecuador¹⁸

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as.

Súbmodulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Requisito 1: ¿La empresa cuenta en su Reglamento Interno, Código de Ética, normativa interna u otro documento de valores corporativos, con cláusulas expresas que promuevan el respeto y el buen trato a la mujer y condenen la discriminación, la violencia de género y el acoso sexual?.

MPS¹⁹

Cláusula de antidiscriminación (OIT 100 y 111). 1.2.1 No existirá ninguna diferencia en la remuneración para hombres y mujeres en o dentro del mismo nivel-puesto de empleo.

FLO²⁰

1.2 Derecho a la no discriminación. No hay discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, religión, opinión pública, pertenencia a sindicatos, nacionalidad u origen social.

¹⁸ FlorEcuador. Programa Socio-Ambiental que determina estándares/requisitos para la certificación de sistemas de producción de flores frescas cortadas y follaje en el Ecuador. Requisito para que una empresa se afilie al gremio floricultor Expoflores, es que esté certificada en FlorEcuador. El 20 de julio 2012 el Comité de Flor Ecuador aprobó el Submódulo Prevención de Violencia de Género, como parte del Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los trabajadores. Se espera su ratificación por parte del Directorio institucional antes de diciembre 2012.

¹⁹ Certificación internacional de normas vinculadas a la sostenibilidad y responsabilidad social en el sector horticultor.

²⁰ FLO- Organización Internacional de Certificación de Comercio Justo (inglés: Fairtrade Labelling Organization). Otorga certificaciones de "comercio justo."

2

La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra la mujer. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

Principios del Pacto Mundial

6. Estándares Laborales: Eliminación de discriminación con respecto al empleo y ocupación.

GRI G3 ⁶

6. Estándares Laborales: *Principio 6* Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Apartado 4.8 Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- la identificación y la declaración de sus valores y principios fundamentales.
- la identificación, la adopción y la aplicación de normas de comportamiento ético apropiadas a su propósito y a sus actividades, y coherentes con los principios descritos en esta Norma Internacional el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético.

7.4.2 Establecimiento del rumbo de una organización hacia la responsabilidad social

- Adoptar códigos escritos de conducta o ética que especifiquen el compromiso de la organización respeto a la responsabilidad social, traduciendo los principios y valores en declaraciones sobre lo que se considera un comportamiento adecuado.

⁶ Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés). Su herramienta G3 ofrece una guía para que las organizaciones elaboren Memorias de Sostenibilidad o de Responsabilidad Social.

Indicadores CERES-Ethos - 2011 Ecuador

Indicador 1: Compromisos éticos.

- *De profundidad:*

La organización posee un código de conducta (en el(los) idioma(s) local(es) y adaptado al contexto local, en el caso de las multinacionales) y tiene programa de orientación y entrenamiento para los empleados de todos los niveles jerárquicos para garantizar que los valores y principios se incorporen a los procesos de trabajo y a las actitudes /comportamiento de las personas. Tales acciones están formalmente a cargo de una persona o área responsable.

- *Binario:*

1.5. Tiene un código de ética.

1.6. Tiene un código de ética que es entregado y difundido entre los empleados de todos los niveles de la empresa.

1.7. Tiene un código de ética que contempla a los siguientes grupos de interés: empleados, proveedores, medio ambiente, consumidores/clientes, comunidad, gobierno y accionistas minoritarios.

1.9. Expone públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés, por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada.

Indicador 2: Arraigo en la Cultura Organizativa

- *Binario:*

2.2. Cuenta con empleados que demuestran familiaridad con los temas contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.

2.4. Difunde y educa a sus empleados, en valores y aplicación de su código de ética de manera regular.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as.

Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

MPS

1.2.5 No se tolerará el acoso físico, acciones disciplinarias y/o opresión psicológica, en particular con respecto a las mujeres, los homosexuales y trabajadores de grupos de minorías. La empresa se asegurará que existan y se cuente con medidas preventivas en contra de tales prácticas. Se elaborarán los procedimientos y políticas para prevenir actos de discriminación, acoso, coerción, etc., o de cualquier clase o forma, deberán ser redactados en el idioma que entienden todos los trabajadores (si fuese necesario en diferentes idiomas); estos procedimientos deberán ser perfectamente exhibidos a la vista de todos.

3

La empresa promueve en sus proveedores su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra la mujer.

ISO 26000

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad en las actividades de la organización.

4.4. Compromiso ético

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante

-La definición y comunicación de las normas de comportamiento ético que se espera de su estructura de gobernanza, personal, proveedores, contratistas[...].

6.3.7 Asunto 5 sobre DDHH: discriminación y grupos vulnerables

6.3.7.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería examinar sus propias operaciones y las operaciones de otras partes dentro de su esfera de influencia, para determinar si existe discriminación directa o indirecta. [...] una organización debería animar y ayudar a las demás partes en su responsabilidad de prevenir la discriminación.

6.3.10 Asunto 8 sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo

6.3.10.3 Acciones y expectativas relacionadas

[...] Una organización debería asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos: Igualdad de oportunidades y no discriminación: una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de [...] género [...].

SA 8000

9.6 Control de proveedores**Política**

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada,

accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;

e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas.

Principios del Pacto Global

Derechos Humanos: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

GRI G3

HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de Derechos Humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos.

HR2: Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de Derechos Humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 2: Arraigo en la cultura organizativa.

- *De profundidad:*
 - Todos los aliados externos son estimulados a replicar el mismo proceso en la cadena productiva.
- *Binario*

Indicador 11: Valoración de la diversidad

- *De profundidad:*
 - Se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer. Sigue rigurosamente la legislación relacionadas a la discriminación y se declara contra comportamientos discriminatorios que no promuevan igualdad de oportunidades en el ambiente interno y en la relación con sus clientes, proveedores y comunidad de entorno.
- *Binario:*

11.5. Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo.

Indicador 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

4

La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra la mujer.

ISO 26000

6.3.6 Asunto 4 sobre derechos humanos: resolución de reclamaciones.

[...] una organización debería establecer los mecanismos para que aquellos que creen que se han cometido abusos contra sus derechos puedan llevar el problema ante la organización e intentar obtener una compensación.. Este mecanismo no deberá perjudicar el acceso a los canales legales disponibles.

6.3.6.2 Acciones y expectativas relacionadas- Equitativos: las partes agraviadas deberían tener acceso a las fuentes de información, asesoramiento y conocimiento necesarias para comprometerse en un proceso justo de resolución de reclamaciones.

[...] la confidencialidad puede ser adecuada en algunos casos [...].

SA 8000

3.4. La empresa debe establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas para la salud y la seguridad del personal.

9.11. La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. [...] Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

Principios del Pacto Global

Estándares Laborales Principio 6 Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 2: Arraigo en la Cultura Organizativa

- *Binario:*

2.3. Tiene una estructura organizativa con procedimientos para manejar denuncias y resolución de conflictos relacionados al incumplimiento del código de ética y/o su declaración de principios.

Indicador 11: Valoración de la diversidad.

- *De profundidad:* poseer normas escritas y canales para posibles denuncias contra prácticas discriminatorias
- *Binario:*

11.4. En esa política, prevé claramente los mecanismos y canales formales para denuncia, seguimiento, análisis y averiguación de los hechos que involucren posibles casos de discriminación.

Indicador 16: Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

16.7. Posee una política expresa de respeto a la privacidad de sus empleados en lo que se refiere a informaciones sensibles (incluso médicas) obtenidas y mantenidas bajo la responsabilidad del área de recursos humanos.

- *Indicador Binario*

16.8: Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso moral que sean divulgados y amparados por una estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos.

16.9. Posee normas y procesos para combatir situaciones de acoso sexual que sean divulgados y debidamente amparados por una estructura formal y neutral de denuncia y averiguación de hechos.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

MPS

1.2.6 La empresa productora deberá fomentar la elección e implementación de un Comité de Mujeres Trabajadoras, cuya función se definirá por los temas relacionados al género, tales como formas de protección, no discriminación y la promoción de mujeres trabajadoras.

1.2.8 Es de vital importancia que la empresa productora, en consulta conjunta con las mujeres y el comité del sindicato, o en ausencia de éste último, el comité de trabajadores independientes, desarrolle e implemente un plan para combatir y prevenir el acoso sexual, el cual además de crear conciencia sobre este tema, deberá comprender un conjunto integral de procedimientos para presentar reclamos y un plan de sanciones.

Criterio

5

La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético.

6.3.7 Asunto 5 sobre DDHH: discriminación y grupos vulnerables.

6.3.7.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Una organización debería considerar la posibilidad de facilitar a los miembros de grupos vulnerables la toma de conciencia sobre sus derechos.

SA 8000

3.3. La empresa debe ofrecer al personal, en forma regular, una formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento en el sitio y, donde sea necesario, instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo. Tal formación debe repetirse para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

Principios del Pacto Global

1.Derechos Humanos: Apoya y respeta la protección de Derechos Humanos.

Estándares Laborales: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

GRI G3

HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los Derechos Humanos.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 1: Compromisos éticos.

- *De profundidad:*

- Tiene programa de orientación y entrenamiento para los empleados de todos los niveles jerárquicos para garantizar que los valores y principios se incorporen a los procesos de trabajo y a las actitudes / comportamiento de las personas.

Indicador 2: Arraigo en la cultura organizativa.

- *Binario:*

2.4. Difunde y educa a sus empleados, en valores y aplicación de su código de ética de manera regular.

Indicador de Profundidad 10: Compromiso con el desarrollo infantil. Considerando su contribución al desarrollo infantil en el país y el compromiso con los derechos de los niños.

- *De profundidad:*

- Desarrolla campañas de orientación volcadas a la comunidad y extiende la discusión del tema a sus proveedores.

Indicador de Profundidad 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *De profundidad:*

- Se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los trabajadores. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género

6

La Gerencia General conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia la mujer.

ISO 26000

4. Comportamiento ético.

- una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:
- la definición y la comunicación de las normas de comportamiento ético que se espera de su estructura [...] de sus dueños y directivos y, particularmente, de aquellos que tienen la oportunidad de influir significativamente en los valores, cultura, integridad, estrategia y operación de la organización [...]

6.2.3 Procesos y estructuras de la toma de decisiones

6.2.3.2 Acciones y expectativas relacionadas

- Demostrar compromiso y rendición de cuentas por parte de los líderes.

También es importante para una organización tomar conciencia de las actitudes actuales, nivel de compromiso y comprensión de la responsabilidad social por parte de sus líderes.

SA 8000**Política**

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa [...].Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

- d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;

Representante de la dirección

9.2. La empresa debe nombrar un representante de la alta dirección, quien, independientemente de otras responsabilidades, debe asegurar se cumplan los requisitos de la norma.

Revisión por la dirección

9.4. La alta dirección debe revisar periódicamente la adecuación, aptitud y la continua efectividad de la política, los procedimientos y los resultados del desempeño de la empresa [...].

Principios del Pacto Global

- 1. Derechos Humanos:** Apoya y respeta la protección de Derechos Humanos.
6. Estándares Laborales: Eliminación de discriminación con respecto al empleo y ocupación

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

- 4.4. Indicador 1: Compromisos éticos.
- *Binario:*
- 1.10. Posee un comité, consejo o responsable(s) formal(es) de las cuestiones éticas, reconocido(s) internamente.
 1.11. Posee un comité, consejo o responsable(s) formal(es) de las cuestiones éticas, reconocido(s) externamente.

Indicador 11: Valoración de la diversidad.

- *Binario:*
- 11.3. En su política de valorización de la diversidad y no discriminación, tiene procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción, movilidad interna y despido

Indicador de Profundidad 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *Binario:*
- 13.1. Tiene una política de promoción de la equidad de género formal.
 13.2. Tiene una política de valorización de la diversidad y de no discriminación que cuenta con procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.
 13.3. Tiene una política que prohíbe expresamente la contratación, despido o la promoción basados en el estado civil o condición reproductiva.

GRI

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

MPS

1.2.7 La empresa elaborará un plan de igualdad, en consulta con los trabajadores y/o el Comité de Mujeres Trabajadoras (o el Comité de género) con respecto a las mujeres trabajadoras y los grupos tradicionalmente discriminados.

7

La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

6.3.10.3 acciones y expectativas relacionadas.

Las organizaciones deberían también dar los pasos necesarios para prevenir el acoso en el lugar de trabajo de la siguiente manera:

- Tomando acciones positivas para proporcionar protección y permitir el ascenso a grupos vulnerables.

6.4.7 Asunto 5 sobre prácticas laborales: desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.

6.4.7.1 Descripción del asunto.

[...] pueden usar políticas e iniciativas en el lugar de trabajo para aumentar la capacidad y la empleabilidad de los individuos.

Una organización debería: Proporcionar a todos los trabajadores, [...] acceso al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.

GRI G3

HR3: Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los Derechos Humanos.

Indicadores CERES-
Ethos 2010 Ecuador

Indicador 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *De profundidad:*

- Además de mantener programas de desarrollo profesional, coaching y/o mentoring específicos para mujeres con el afán de estimular la formación de liderazgos femeninos en la empresa, se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.

- *Binario:*

MPS

13.2. Tiene una política de valorización de la diversidad y de no discriminación que cuenta con procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.

1.2.6 La empresa productora deberá fomentar la elección e implementación de un Comité de Mujeres Trabajadoras, cuya función se definirá por los temas relacionados al género, tales como formas de protección, no discriminación y la promoción de mujeres trabajadoras.

1.5.12 La empresa fomentará el desarrollo humano y personal de sus trabajadores por medio de programas educativos en áreas sociales, culturales y de producción.

Criterio

8

Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

ISO 26000

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social.

Se anima a las organizaciones a usar indicadores, objetivos y referencias a las mejores prácticas para hacer un seguimiento sistemático de los progresos en el logro de la igualdad de género.

4.4. Comportamiento ético.

6.3.6 Asunto 4 sobre derechos humanos: resolución de reclamaciones.

6.3.6.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Para que estos mecanismos fueran eficaces deberían ser:

- Predecibles: debería haber procedimientos claros y conocidos [...] y un medio de hacer seguimiento a la implementación de cualquier resultados.

SA 8000

9.11. La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. Debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma.

9.11. La empresa [...] debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma. Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Principios del Pacto Global

Estándares laborales *Principio 4:* Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Estándares Laborales: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 11: Valoración de la Diversidad.

- *Binarios:*

11.2. Incluye requisitos para monitorear la diversidad y posibles desigualdades, entre otras situaciones.

11.4. En esa política, prevé claramente los mecanismos y canales formales para denuncia, seguimiento, análisis y averiguación de los hechos que involucren posibles casos de discriminación.

Indicador 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *De profundidad:*

- Realiza un censo interno periódico para evaluar sus procesos, políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas con relación a la equidad de género. Utiliza esa información para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concienciación, etc.

Indicador 16: Cuidados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo

- *De profundidad:*

- Desarrolla campañas regulares de concientización e investiga el nivel de satisfacción de los empleados con relación al tema, evidenciando áreas críticas.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

MPS

1.2.8 Es de vital importancia que la empresa productora, en consulta conjunta con las mujeres y el comité del sindicato, o en ausencia de éste último, el comité de trabajadores independientes, desarrolle e implemente un plan para combatir y prevenir el acoso sexual, el cual además de crear conciencia sobre este tema, deberá comprender un conjunto integral de procedimientos para presentar reclamos y un plan de sanciones.

Criterio

9

Se ha investigado, seguido y eventualmente, sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.

ISO 26000

4.7. Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

Una organización debería:

- en situaciones donde los derechos humanos no se protegen, dar pasos para respetar los derechos humanos [...].

6.3.6 Asunto 4 sobre derechos humanos: resolución de reclamaciones.

6.3.6.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Para que estos mecanismos fueran eficaces deberían ser:

- Predecibles: debería haber procedimientos claros y conocidos [...] y un medio de hacer seguimiento a la implementación de cualquier resultados.

SA 8000

9.1. c) Sistemas de gestión: Compromiso de mejora continua.

9.9. Identificando problemas e iniciando acciones correctivas.

9.11. La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. Debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma.

9.11. La empresa [...] debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma. Debe abstenerse de tomar medidas disciplinarias, despedir o discriminar contra cualquier empleado que proporcione información concerniente al cumplimiento de esta norma.

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Principios del Pacto Global

6. Estándares Laborales Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 11: Valoración de la Diversidad.
11.4. En esa política, prevé claramente los mecanismos y canales formales para denuncia, seguimiento, análisis y averiguación de los hechos que involucren posibles casos de discriminación.

MPS

1.2.8 Es de vital importancia que la empresa productora, en consulta conjunta con las mujeres y el comité del sindicato, o en ausencia de éste último, el comité de trabajadores independientes, desarrolle e implemente un plan para combatir y prevenir el acoso sexual, el cual además de crear conciencia sobre este tema, deberá comprender un conjunto integral de procedimientos para presentar reclamos y un plan de sanciones.

Criterio

10 Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer

ISO 26000

4.6 Respeto al Principio de legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

- una organización debería considerar las oportunidades y canales legítimos para tratar de influir en las organizaciones y autoridades competentes.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

Una organización debería:

- respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.

3.3 características de la responsabilidad social.

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social.

Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como:

- La combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras.

- Tratamiento equitativo para trabajadores hombres y mujeres en la contratación, asignación del trabajo, formación oportunidades de ascenso, compensaciones y finalización de la relación laboral.

- Igualdad de remuneración para trabajadores hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

- Decisiones y actividades de la organización que otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres.

Para promover el equilibrio entre hombres y mujeres, podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos [...].

SA 8000

9.1. Sistemas de gestión: Compromiso de mejora continua

d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta.

Principios del Pacto Global

GRI G3

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

9.13. La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

1. Derechos Humanos: Apoya y respeta la protección de Derechos Humanos.

LA8: Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

Indicador 2: Arraigo en la cultura organizativa.

- *De profundidad:*

- Los valores se transmiten esporádicamente o en momentos específicos (contratación de empleados, proceso de auditoría), con el foco centrado en el público interno.

- Existen procesos sistemáticos de difusión de los valores con el foco centrado en el público interno.

- *Binarios:*

2.2. Cuenta con empleados que demuestran familiaridad con los temas contemplados en el código de ética, aplicándolos espontáneamente.

2.4. Difunde y educa a sus empleados, en valores y aplicación de su código de ética de manera regular.

Indicador 11:

- *De profundidad:*

- Además de poseer normas escritas y canales para posibles denuncias contra prácticas discriminatorias, realiza entrenamiento específico sobre el tema.

- *Binario:*

11.5. Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo.

Indicador 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

13.1. Tiene una política de promoción de la equidad de género formal.

13.2. Tiene una política de valorización de la diversidad y de no discriminación que cuenta con procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.

13.3. Tiene una política que prohíbe expresamente la contratación, despido o la promoción basados en el estado civil o condición reproductiva.

13.4. Cuenta con una política de comunicación comercial que tiene como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Criterio

11 Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.

ISO 26000

4.6 Respeto al Principio de Legalidad.
 4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.
 4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

9.1.c) Sistemas de gestión: Compromiso de mejora continua.

GRI G3

HR1

Descripción de las políticas, directrices y estructura corporativa, así como de otros procedimientos para gestionar todos los aspectos relativos a derechos humanos relacionados con sus operaciones. Deben incluirse además mecanismos de monitorización y resultados.

HR4

Descripción de la política global y los procedimientos/programas para evitar toda forma de discriminación en sus operaciones.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador de Profundidad 2: Arraigo en la cultura organizativa.

Indicador de Profundidad 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *Indicador Binario 13.5:* Realiza campañas internas de concientización para mejorar comprensión sobre la importancia de la valoración de la mujer.

Pacto Global

Derechos Humanos Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Criterio

12 Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en la mujer.

ISO 26000

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social

Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como:

- Decisiones y actividades de la organización que otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres.

Se anima a las organizaciones a usar indicadores, objetivos y referencias a las mejores prácticas para hacer un seguimiento sistemático de los progresos en el logro de la igualdad de género.

4.8. Respeto a los Derechos Humanos.

6.3.10 Asunto 8 sobre DDHH: principios y derechos fundamentales del trabajo.

6.3.10.3 acciones y expectativas relacionadas.

[...] Una organización debería asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos:

- Evaluando periódicamente el impacto de sus políticas y actividades en la promoción de la igualdad de oportunidades y la no-discriminación.

SA 8000

9.5. La empresa debe asegurar que los requisitos de esta Norma Internacional sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización. Los mecanismos deben incluir, pero no limitarse a:

- b) Capacitación de los trabajadores nuevos, reasignados y/o temporales al ser contratados.
- c) Programas periódicos de formación, capacitación y sensibilización para el personal existente.
- d) Monitoreo continuo de las actividades y resultados para demostrar la efectividad de los sistemas implementados para cumplir con la política de la empresa y los requisitos de esta norma.

9.13 Registros La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

Principios del Pacto Global

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

1. Derechos Humanos: Apoya y respeta la protección de Derechos Humanos.

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Indicador 2:

- *Binario:*

2.4. Difunde y educa a sus empleados, en valores y aplicación de su código de ética de manera regular.

Indicador 11: Valoración de la diversidad

- *De profundidad:*

- promueve la diversidad por medio de normas escritas que prohíben prácticas discriminatorias negativas.

Indicador 11:

- *De profundidad:*

- promueve la diversidad por medio de normas escritas que prohíben prácticas discriminatorias negativas.

- *Binario:*

11.3. En su política de valorización de la diversidad y no discriminación, tiene procedimientos formales para procesos de selección, admisión, promoción, movilidad interna y despido.

11.5. Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo.

Indicador 13:

- *De profundidad:*

- Asume un compromiso público de promover la equidad de género, expresada por políticas formales de gestión de personas que garanticen oportunidades iguales para mujeres y hombres en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna. Realiza acciones afirmativas para garantizar oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres que trabajan en la empresa.

- se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.

- *Binario:*

13.1. Tiene una política de promoción de la equidad de género formal.

13.2. Tiene una política de valorización de la diversidad y de no discriminación que cuenta con procedimientos específicos para mejorar la calificación y promover a las mujeres.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Criterio

13

La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra la mujer que hayan sido identificados.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores/as. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

SA 8000 9.9

9.9. Identificando problemas e iniciando acciones correctivas.

Criterio

14 Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra la mujer en la comunidad donde opera.

ISO 26000

3.3 Características de la responsabilidad social.

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social.

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad en las actividades de la organización.

Para promover el equilibrio entre hombres y mujeres, podría ser útil para las organizaciones acudir a expertos [...].

4.4 Comportamiento ético

Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:

- el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético

4.6. Respeto al Principio de Legalidad.

4.8 Respeto a los derechos humanos.

Una organización debería:

- Respetar y, siempre que sea posible, promover los derechos establecidos en la Carta Universal de los Derechos Humanos.

6.3.3 Asunto 1 sobre DDHH: debida diligencia.

6.3.3.1 Descripción del asunto

Las organizaciones tienen la responsabilidad de ejercer la debida diligencia con el fin de identificar, prevenir y abordar los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos [...].

SA 8000

9.5. La empresa debe asegurar que los requisitos de esta Norma Internacional sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización. Los mecanismos deben incluir, pero no limitarse a:

- d) Monitoreo continuo de las actividades y resultados para demostrar la efectividad de los sistemas implementados para cumplir con la política de la empresa y los requisitos de esta norma.

9.11. Comunicación externa

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

9.14. La empresa debe demostrar que está dispuesta a participar en diálogos con todos los grupos de interés, incluyendo -pero no limitándose a- los trabajadores, sindicatos, proveedores, subcontratistas, subproveedores, compradores, organizaciones no gubernamentales, funcionarios de gobiernos locales y nacionales, con el fin de lograr el cumplimiento sostenible de esta norma.

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

GRI G3

SO1: Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador de Profundidad 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

Indicador 11:

- *Indicador Binario 13.10:* La política de promoción de la equidad de género prohíbe expresamente actividades que puedan intimidar o apremiar a las mujeres en el ambiente laboral.

- *De profundidad:*

- La empresa participa en foros de valoración de segmentos en desventaja (mujeres o minorías vulnerables)

- *Binario:*

11.5. Desarrolla campañas de sensibilización entre colaboradores sobre la importancia de la diversidad en la fuerza de trabajo.

Indicador 13:

- *De profundidad:*

- Realiza un censo interno periódico para evaluar sus procesos, políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas con relación a la equidad de género. Utiliza esa información para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concienciación etc.
- Realiza acciones afirmativas para garantizar oportunidades iguales de carrera y crecimiento de mujeres y hombres que trabajan en la empresa.
- Además de mantener programas de desarrollo profesional, coaching y/o mentoring específicos para mujeres con el afán de estimular la formación de liderazgos femeninos en la empresa, se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

ISO 26000

- 4.4 Comportamiento ético
Una organización debería promover activamente un comportamiento ético mediante:
 - el fomento y la promoción del cumplimiento de sus normas de comportamiento ético.
- 4.6. Respeto al Principio de Legalidad.
- 4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.
 - una organización debería considerar las oportunidades y canales legítimos para tratar de influir en las organizaciones y autoridades competentes, con el fin de resolver cualquiera de esos conflictos.
- 4.8. Respeto a los Derechos Humanos
- 6.3.5 Asunto 3 sobre derechos humanos: evitar la complicidad

6.3.5.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería:

- Considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de ddhh [...].

7.4.2 establecimiento del rumbo de una organización hacia la responsabilidad social

- Adoptar códigos escritos de conducta o ética que especifiquen el compromiso de la organización respeto a la responsabilidad social, traduciendo los principios y valores en declaraciones sobre lo que se considera un comportamiento adecuado.

SA 8000

9.11 Comunicación interna La empresa debe brindar a todo el personal un medio confidencial para reportar las no conformidades con esta norma al representante de la dirección y al de los trabajadores. Debe, también, investigar, abordar, y responder a las preocupaciones de su personal y otras partes interesadas, con respecto a la conformidad /no conformidad con la política de la empresa y los requerimientos de esta norma.

9.14. La empresa debe demostrar que está dispuesta a participar en diálogos con todos los grupos de interés, incluyendo -pero no limitándose a- los trabajadores, sindicatos, proveedores, subcontratistas, sub-proveedores, compradores, organizaciones no gubernamentales, funcionarios de gobiernos locales y nacionales, con el fin de lograr el cumplimiento sostenible de esta norma.

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: *Principio 1:* Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Estándares Laborales: *Principio 6:* Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

GRI G3

SO1: Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.

**Indicadores CERES-
Ethos 2010 Ecuador**

Indicador 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *De profundidad:*

- Realiza un censo interno periódico para evaluar sus procesos, políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas con relación a la equidad de género. Utiliza esa información para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concienciación etc.

- Asume un compromiso público de promover la equidad de género, expresada por políticas formales de gestión de personas que garanticen oportunidades iguales para mujeres y hombres en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna.

- Se esfuerza para que la actitud de promover la equidad de género se replique en toda su cadena productiva e invierte en programas de valoración de la mujer.

- *Binario:*

13.1. Tiene una política de promoción de la equidad de género formal.

13.14: Tiene la política de comunicación comercial como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

Indicador 29: Política de comunicación comercial.

- *Indicador Binario 29.4:* Tiene política formal contra propaganda que coloque a los niños, adolescentes, negros, mujeres o cualquier individuo en situación prejuiciosa, apremiante, de riesgo o falta de respeto.

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Flor Ecuador

FLO

1.2 Derecho a la no discriminación. No hay discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, religión, opinión pública, pertenencia a sindicatos, nacionalidad u origen social.

Criterio

16 La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia la mujer.

SA 8000

9.1. La alta dirección debe definir, por escrito, en la lengua propia de los trabajadores, la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, y exhibir esta política y la norma SA8000 en un sitio destacado y fácilmente visible en las instalaciones de la empresa, a fin de informar al personal que ha decidido voluntariamente cumplir con los requisitos de la norma SA8000. Esta política debe incluir claramente los siguientes compromisos para:

d) Observar que esta política sea efectivamente documentada, implementada, mantenida, comunicada, accesible y comprensible para todo el personal, incluyendo a directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y trabajadores empleados directamente, contratados por la empresa o que, de alguna manera, representan a ésta;

e) Hacer que la política esté públicamente disponible, en forma efectiva, cuando sea solicitada por partes interesadas.

9.1.1. Comunicación externa.

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: *Principio 1:* Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

6. Estándares Laborales: *Principio 6:* Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 1: Compromisos éticos.

▪ *Binario:*

1.6. Tiene un código de ética que es entregado y difundido entre los empleados de todos los niveles de la empresa.

1.9. Expone públicamente sus compromisos éticos a sus grupos de interés, por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada

Indicador de Profundidad 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

▪ *De profundidad:*

- Asume un compromiso público de promover la equidad de género, expresada por políticas formales de gestión de personas que garanticen oportunidades iguales para mujeres y hombres en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los trabajadores. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Requisito 3: El personal de la finca conoce sobre el tema, a través de campañas de difusión, capacitaciones, entrega de material informativo, etc.

Criterio

17 Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de la mujer.

ISO 26000

4.8. Respeto a los Derechos Humanos.

3.3.4 – Recuadro 2 – Igualdad de género y responsabilidad social.

Las organizaciones deberían revisar sus decisiones y actividades para eliminar sesgos de género y promover la igualdad de género. Esto incluye áreas como:

- La combinación de hombres y mujeres en la estructura de gobierno y en la gestión de la organización, con el objetivo de alcanzar progresivamente la paridad y eliminar las barreras.

La igualdad de género dentro del involucramiento con las partes interesadas es también un medio importante para alcanzar la igualdad en las actividades de la organización.

6.3.5.2 Acciones y expectativas relacionadas.

Una organización debería:

- Considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de ddhh, como por ejemplo, actos de discriminación laboral en el país en cuestión .

SA 8000

9.11. Comunicación externa.

9.13. La empresa debe establecer y mantener procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de este documento, incluyendo -pero no limitándose a- los resultados de las revisiones de la dirección y las actividades de monitoreo.

9.14. La empresa debe demostrar que está dispuesta a participar en diálogos con todos los grupos de interés, incluyendo -pero no limitándose a- los trabajadores, sindicatos, proveedores, subcontratistas, sub-proveedores, compradores, organizaciones no gubernamentales, funcionarios de gobiernos locales y nacionales, con el fin de lograr el cumplimiento sostenible de esta norma.

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: *Principio 1:* Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador de Profundidad 13: Compromiso con la promoción de la equidad de género.

- *Indicador Binario 13.4* Tiene la política de comunicación comercial como premisa de no utilizar la figura femenina estereotipada, que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

Criterio

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra la mujer.

ISO 26000

3.3 Asunto 1 sobre DDHH: debida diligencia

6.3.3.2 Acciones y expectativas relacionadas

Un proceso de debida diligencia debería incluir:

- Medios para integrar la política de DDHH en toda la organización

SA 8000

9.11. Comunicación externa

9.12. La empresa debe identificar el origen, implementar prontamente acciones correctivas y preventivas y asignar los recursos adecuados, según sea la naturaleza y severidad de cualquier acto de no conformidad con la política de la empresa y/o con la norma.

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: *Principio 1:* Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Estándares laborales *Principio 6:* Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

Indicador 16:

- *Binario:*

16.4. Prevé en el presupuesto anual un monto destinado a la prevención de salud y seguridad

- *Indicador de Profundidad 13:* Compromiso con la promoción de la equidad de género.

Flor Ecuador

Módulo: Trato justo, beneficios y condiciones laborales para los/as trabajadores. Submódulo: Prevención y erradicación de violencia de género.

Criterio

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o denigren la imagen de la mujer atentando contra su dignidad.

ISO 26000

- 4.8. Respeto a los Derechos Humanos.
- 6.7.3 Asunto 1 sobre consumidores: prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación.
- 6.7.3.2 Acciones y expectativas relacionadas.
 - no utilizar textos, audio o imágenes que perpetúen estereotipos en relación con, por ejemplo, género [...].

SA 8000

- 5.1. Discriminación.
- 9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Global

1. Derechos Humanos: 1. Derechos Humanos: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

GRI G3

PR6: Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio.

Indicadores CERES-Ethos 2010 Ecuador

- Indicador de Profundidad 13:** Compromiso con la promoción de la equidad de género.
- *Indicador Binario 13.4:* Tiene la política de comunicación comercial como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

CRITERIOS

CRITERIOS
PARA UNA EMPRESA
LIBRE DE VIOLENCIA
DE GÉNERO

Normas
Internacionales
de Derechos
Humanos

1

Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos

ODM ⁷

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW ⁸

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará ⁹

Art. 4: Derechos de la mujer:
f) Derecho a igualdad ante y de la ley.

Art. 6: Derecho a una vida libre de violencia incluye:
a) Derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

⁷ Objetivos de Desarrollo del Milenio (compromiso internacional firmado por los Estados en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000).

⁸ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ratificada por Ecuador en 1981.

La CEDAW reconoce la obligación del Estado de proteger, garantizar y promover activamente políticas y programas dirigidos a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, prohíbe la discriminación tanto en el ámbito público como en el privado y establece la potestad de los Estados de adoptar medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres.

"Define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio, por ello el concepto de igualdad real que se promueve, se opone al trato desigual en situaciones idénticas, no se refiere al trato diferente ante situaciones de hecho diferentes." (CEDAW)

"...cualquier distinción, exclusión o restricción hecha sobre la base del sexo, que tenga el propósito de perjudicar o nulificar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres – independientemente de su situación marital --en el campo político, económico, social, cultural, civil o en cualquier otro". (CEDAW)

⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Celebrada en 1994 y ratificada por el Ecuador en 1995. Define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, mental o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado. (Artículo 1). Se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica.

Criterio

2

La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra la mujer. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación:

e) Tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art. 3: Derecho de la mujer a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 5: Derecho de la mujer al ejercicio libre y pleno de derechos.

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterios

3

La empresa promueve en sus proveedores su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

Convención de Belém do Pará

Art. 3: Derecho de la mujer a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

4

La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

Art. 8: Adopción de medidas para:

d) Suministrar servicios para atención de mujer objeto de violencia.

Criterio

5

La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém
do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:
b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Art. 8: Adopción de medidas para:

- a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.
- b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.
- e) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre problemas relacionados con la violencia contra la mujer.

Criterios

6

La Gerencia General conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación.

**Convención de Belém
do Pará**

Art. 3: Derecho de la mujer a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

7

La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 10: Adopción de medidas apropiadas para eliminar discriminación y asegurar a la mujer igualdad de derechos en esfera de la educación.

**Convención de Belém
do Pará**

Art. 8: Adopción de medidas para:

f) Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar de vida pública, privada y social.

Criterios

8

Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

9

Se ha investigado, seguido y eventualmente, sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém do Pará

Art.7: Condena a toda forma de violencia contra la mujer y lleva a cabo lo siguiente:

b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Art. 8: Adopción de medidas para:

h) Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer.

Criterio

10

Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

Criterios

11 Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

e) Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre problemas relacionados con la violencia contra la mujer.

12 La empresa promueve en sus proveedores su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Criterio

13 La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra la mujer que hayan sido identificados.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 11 Inc. 1: Medidas para eliminar discriminación, en particular:
f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:
a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterio

14 Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra la mujer en la comunidad donde opera.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.
b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 11: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterio

16 La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la violencia, con énfasis en la violencia hacia la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Art. 11: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.

Criterio

17 Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém do Pará

Art. 4: Derechos de la mujer.

Criterio

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra la mujer.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

a) Fomentar derecho de la mujer a una vida libre de violencia.
b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

Criterio

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o denigren la imagen de la mujer atentando contra su dignidad.

ODM

Objetivo 3: Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

b) Modificar patrones socioculturales de conducta de hombre y mujeres incluyendo diseño de programas de educación formales.

CRITERIOS

CRITERIOS PARA UNA EMPRESA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Normas
Nacionales
Ecuador

Criterio

1

Existen referencias claras y precisas a las prácticas no discriminatorias entre géneros y éstas están contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Valores Organizacionales y en las Políticas de Recursos Humanos.

Constitución¹⁰

Art. 11.2

Inc 2 : “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos”.

Art. 4 El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013¹¹

Política 1.6 Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar¹²

Eje 1: Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

¹¹ Constitución de la República del Ecuador, 2008

¹² Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Plan Nacional de Desarrollo aprobado por el Consejo Nacional de Planificación, 5.11.2009; Resolución N°. CNP-001-2009. Su observación es obligatoria para todo el sector público e indicativo para los sectores privado y comunitario.

¹³ Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género e Intrafamiliar, Decreto Presidencial N°620, 2007, en el que se declara Política de Estado a la erradicación de la Violencia de Género. Ampara e impulsa normativas, redes de atención y protección y acciones de prevención en salud, educación, justicia, policía y modificación de patrones culturales.

2

La empresa cuenta con un Código de Ética que incluye el rechazo de la violencia contra la mujer. Este Código es difundido y aplicado a todos sus colaboradores/as y directivos/as.

Constitución

Art. 66: Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia¹³

Art. 10 Los que deben denunciar.- Estarán obligados a denunciar los hechos punibles de violencia intrafamiliar, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas de haber llegado a su conocimiento bajo pena de encubrimiento: los agentes de la Policía Nacional; el Ministerio Público; y, los profesionales de salud, pertenecientes a instituciones hospitalarias o casas de salud públicas o privadas, que tuvieren conocimiento de los casos de agresión.

Reglamento a la Ley 103¹⁴

Art. 17 Los que deben denunciar: a) Los agentes de la Policía Nacional presentarán el respectivo parte ante la Fiscalía o la Comisaría; b) Los fiscales actuarán conforme el Código de Procedimiento Penal; y, c) los profesionales de salud enviarán a la autoridad competente copia del registro de atención, debidamente firmada por el profesional de salud que la atendió.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 9.4 Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades. Meta. Reducir la violencia contra las mujeres física, psicológica y sexual.

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

¹³ Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia. Ley 103 de 29 de noviembre de 1995, R.O. N°839 de 11 de diciembre de 1995.

¹⁴ Reglamento a la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia. Decreto Ejecutivo N° 1982 de 18 de agosto de 2004, R.O. N°411 de 1 de septiembre de 2004.

Criterio

3

La empresa promueve en sus proveedores su política de no discriminación y rechazo a la violencia laboral, y pone énfasis en el rechazo a la violencia y discriminación contra la mujer.

Constitución

Art.11. 2:

Inc 2 "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos".

Art.66. Se reconoce y garantizará a las personas

3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 4 El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Ley Orgánica de Salud¹⁵

Art. 31 El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 1.6 Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

¹⁵ Ley Orgánica de Salud, Ley 67, de 14 de diciembre de 2006, R.O.Nº423 de 22.12.2006

4

La empresa cuenta con mecanismos de línea abierta que facilitan la comunicación y aseguran la confidencialidad y protección para sus colaboradores/as en los casos de denuncias de violencia laboral o discriminación y violencia contra la mujer.

Constitución

Art. 66: Se reconoce y garantizará a las personas 3.El derecho a la integridad persona, b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Art. 11.2 inc 2 "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos".

Art. 4 El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Ley Orgánica de Salud

Art. 35 La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil.

Art. 31 El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud,, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.

Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia

Art. 9: De las personas que pueden ejercer la acción.- Sin perjuicio de la legitimación de la persona agraviada, cualquier persona natural o jurídica que conozca los hechos, podrá proponer las acciones contempladas en esta ley. Las infracciones previstas en esta ley son pesquisables de oficio, sin perjuicio de admitirse acusación particular.

Art. 10 Los que deben denunciar.- Estarán obligados a denunciar los hechos punibles de violencia intrafamiliar, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas de haber llegado a su conocimiento bajo pena de encubrimiento: los agentes de la Policía Nacional; el Ministerio Público; y, los profesionales de salud, pertenecientes a instituciones hospitalarias o casas de salud públicas o privadas, que tuvieren conocimiento de los casos de agresión.

Reglamento a la Ley 103

Art. 17 Los que deben denunciar: a) Los agentes de la Policía Nacional presentarán el respectivo parte ante la Fiscalía o la Comisaría; b) Los fiscales actuarán conforme el Código de Procedimiento Penal; y, c) los profesionales de salud enviarán a la autoridad competente copia del registro de atención, debidamente firmada por el profesional de salud que la atendió.

Ley Reformatoria al Código de Procedimiento Penal y al Código Penal¹⁶

Art. 16 La persona que conociere que se ha cometido un delito de acción pública debe presentar su denuncia ante el fiscal competente, la Policía Judicial o la Policía Nacional.

Código Orgánico de la Función Judicial

Las instancias actuales de denuncia para los casos de violencia que no constituyen delito son: Juzgados de Contravenciones, Juzgados de Violencia contra la Mujer y la Familia, Juzgados de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Juzgados Únicos.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

¹⁶ Ley Reformatoria al Código de Procedimiento Penal y al Código Penal. Suplemento del R.O. N° 555 de 24 de marzo del 2009.

5

La empresa capacita a sus directivos/as y colaboradores/as sobre patrones de conducta, discriminación y violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral, la familia y otros espacios.

Constitución

Art. 11.2: *Inc 2* "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos".
Art.66. Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.
Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 70 El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 1.6 Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1: Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

Eje 5 Institucionalidad: Objetivo: Consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva constitución ecuatoriana.

6

La Gerencia General conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos o responsable de más alto nivel están comprometidos y lideran la lucha contra la violencia y discriminación hacia la mujer.

Constitución

Art. 11.2: *Inc 2* "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos".

Art.66. Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 4 El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Política 1.6 Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

Política 9.4 Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades. Meta: Reducir la violencia contra las mujeres física, psicológica y sexual.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 3. Objetivo: Desarrollar sistemáticamente información, cualitativa, así como sustentos tecnológicos sobre la violencia de género en sus distintas manifestaciones, que permita contar y proveer de datos confiables a la institucionalidad pública y privada y, que sirva como sustento para la toma de decisiones y para la elaboración e implementación de políticas de género y sectoriales adecuadas y oportunas.

Eje 5 Institucionalidad: Objetivo: Consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva constitución ecuatoriana.

7

La empresa promueve la educación y el entrenamiento a mujeres para mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional.

Constitución

Art. 331 El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Art. 70 El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 2.4 Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, en enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 5 Institucionalidad: Objetivo: Consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva constitución ecuatoriana.

Criterio

8

Existe investigación, seguimiento y eventual sanción a las denuncias sobre situaciones de hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

Constitución

Art. 66: Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 35 La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil.

Art. 38 Protección de todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o cualquier otra índole o negligencia que provoque tales situaciones.

Ley Orgánica de Salud

Art. 31 El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.

Art. 32 En todos los casos de violencia intrafamiliar sexual, y de sus consecuencias, se brindará atención de salud integral a las personas afectadas. El personal de los servicios de salud tiene la obligación de atender los casos de violencia intrafamiliar y sexual.

Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia

Art. 9 De las personas que pueden ejercer la acción.- Sin perjuicio de la legitimación de la persona agraviada, cualquier persona natural o jurídica que conozca los hechos, podrá proponer las acciones contempladas en esta ley. Las infracciones previstas en esta ley son pesquisables de oficio, sin perjuicio de admitirse acusación particular.

Art. 10. Los que deben denunciar.- Estarán obligados a denunciar los hechos punibles de violencia intrafamiliar, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas de haber llegado a su conocimiento bajo pena de encubrimiento: los agentes de la Policía Nacional; el Ministerio Público y los profesionales de la salud, pertenecientes a instituciones hospitalarias o casas de salud públicas o privadas, que tuvieren conocimiento de los casos de agresión.

Reglamento a la Ley 103

Art. 511.1: El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de di ha relación, será castigado como autor de acoso sexual con pena de prisión de seis meses a dos años.

Ley Reformativa al Código de Procedimiento Penal y al Código Penal

Art. 16 La persona que conociere que se ha cometido un delito de acción pública excepto aquella a quien la ley se lo prohíbe, debe presentar su denuncia ante el fiscal competente, la Policía Judicial o la Policía Nacional. Las instancias actuales de denuncia para los casos de violencia que no constituyen delito son: Juzgados de Contravenciones, Juzgados de Violencia contra la Mujer y la Familia, Juzgados de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia y Juzgados Únicos.

Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 51 El denunciante no será parte procesar, pero responderá en los casos de denuncia declarada como maliciosa o temeraria.

Art. 46.- La fiscal o el fiscal ante quien se presente la denuncia hará que el autor la reconozca sin juramento, advirtiéndole sobre las responsabilidades penales y civiles originadas en la presentación de denuncias temerarias o maliciosas.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 4. Objetivo: Reducir la impunidad a través de garantizar a las víctimas de la violencia de género, el acceso a la justicia con gratuidad, celeridad e intermediación; procesos de investigación no revictimizantes; y, la sanción de los delitos, garantizando que la administración de justicia incorpore en su quehacer la comprensión del derecho a una vida libre de violencia como funcional.

Norma y Protocolos de Atención Integral de la Violencia de Género¹⁷

V. Ámbitos de protección y atención integral de la violencia de género, intrafamiliar y sexual en el Sistema Nacional de Salud: individual, relaciones sociales y ámbito global donde actúan los determinantes de salud. 7.2 De los mecanismos que permitan la denuncia desde la institución. El proceso de notificación de casos sospechosos y confirmados de violencia y maltrato al Sistema de Vigilancia Epidemiológica debe hacerse en todos los niveles de atención en el formulario Epi 2. Una vez confirmada la sospecha de todos los casos de violencia sexual, y de todos los casos de violencia física o psicológica que pongan en riesgo la integridad y vida de las personas, los profesionales de la salud, enviarán a la autoridad judicial competente un informe del caso (copia de la Historia Clínica) debidamente firmado por el profesional de salud que le atendió, en el plazo de 48 horas como lo establece la Ley 103, y con copia al/a director/a de la unidad de salud. VIII. Protocolos de atención integral de la violencia de género, intrafamiliar y sexual por ciclos de vida y capacidad resolutive de la red de servicios. 8.1. Detección y atención de la violencia; 8.2 Indicadores de sospecha; 8.3 Valoración de la violencia; 8.4 Protocolos de atención específica por tipos de violencia física, psicológica y sexual.

¹⁷ Norma y protocolos de Atención Integral de la Violencia de Género, intrafamiliar y sexual por ciclos de vida, MSP, 2009. Acuerdo Ministerial N° 174, MSP, 13 de marzo de 2009.

Criterio

9

Se ha investigado, seguido y eventualmente, sancionado las denuncias de agresiones verbales a mujeres.

Constitución

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia

Art. 9 De las personas que pueden ejercer la acción.- Sin perjuicio de la legitimación de la persona agraviada, cualquier persona natural o jurídica que conozca los hechos, podrá proponer las acciones contempladas en esta ley. Las infracciones previstas en esta ley son pesquisables de oficio, sin perjuicio de admitirse acusación particular.

Código Orgánico de la Función Judicial

Art. 46.- La fiscal o el fiscal ante quien se presente la denuncia hará que el autor la reconozca sin juramento, advirtiéndole sobre las responsabilidades penales y civiles originadas en la presentación de denuncias temerarias o maliciosas.

Art. 51 El denunciante no será parte procesar, pero responderá en los casos de denuncia declarada como maliciosa o temeraria.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 4. Objetivo: Reducir la impunidad a través de garantizar a las víctimas de la violencia de género, el acceso a la justicia con gratuidad, celeridad e intermediación; procesos de investigación no revictimizantes; y, la sanción de los delitos, garantizando que la administración de justicia incorpore en su quehacer la comprensión del derecho a una vida libre de violencia como funcional.

Norma y Protocolos de Atención Integral de la Violencia de Género

V. Ámbitos de protección y atención integral de la violencia de género, intrafamiliar y sexual en el Sistema Nacional de Salud: individual, relaciones sociales y ámbito global donde actúan los determinantes de salud.

Criterio

10 Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer.

Constitución

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Ley Orgánica de Salud

Art. 12 La comunicación social en salud estará orientada a desarrollar en la población hábitos y estilos de vida saludables, desestimar conductas nocivas, fomentar la igualdad entre los géneros, desarrollar conciencia sobre la importancia del autocuidado y la participación ciudadana en salud.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 9.4 Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades. Meta. Reducir la violencia contra las mujeres física, psicológica y sexual.

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1: Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

Criterio

11

Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer. Se promueven procesos de capacitación interna sobre no violencia contra las mujeres.

Constitución

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Ley Orgánica de Salud

Art. 31 El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.

Art. 12 La comunicación social en salud estará orientada a desarrollar en la población hábitos y estilos de vida saludables, desestimar conductas nocivas, fomentar la igualdad entre los géneros, desarrollar conciencia sobre la importancia del autocuidado y la participación ciudadana en salud.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 5 Institucionalidad: *Objetivo:* Consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva constitución ecuatoriana.

Criterio

12 Número de actividades de promoción de los Derechos Humanos y lucha contra la violencia laboral con énfasis en la mujer.

Constitución

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 5: Institucionalidad: *Objetivo:* Consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva constitución ecuatoriana.

Criterio

13 La empresa cuenta con personal calificado para atender adecuadamente los casos de violencia contra la mujer que hayan sido identificados

Constitución

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 35 La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil.

Art. 38 Protección de todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o cualquier otra índole o negligencia que provoque tales situaciones.

Art. 78 Las víctimas de infracciones penales gozarán de protección especial, se les garantizará su no revictimación, particularmente en la obtención y valoración de las pruebas y se les protegerá de cualquier amenaza y otras formas de intimidación.

Art. 359 El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, recuperación y rehabilitación en todos los niveles, y propiciará la participación ciudadana y el control social.

Art. 362 La atención de salud como servicio público se prestará a través de entidad estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias. Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, y garantizarán el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes.

Ley Orgánica De Salud

Art. 31: El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.

Art. 32 En todos los casos de violencia intrafamiliar sexual, y de sus consecuencias, se brindará atención de salud integral a las personas afectadas. El personal de los servicios de salud tiene la obligación de atender los casos de violencia intrafamiliar y sexual.

Criterio

Ley Reformatoria al Código de Procedimiento Penal y al Código Penal

Art. 33 La autoridad sanitaria nacional en coordinación con el Ministerio Fiscal y otros organismos competentes implementará acciones para armonizar las normas de atención e instrumentos de registros en los distintos tipos de violencia y delitos sexuales, unificándolos en un manual de procedimientos de aplicación obligatoria en los distintos niveles de salud y en el Sistema Nacional de Salud.

Art. 91 La prueba material consiste en los resultados de la infracción en sus vestigios o en los instrumentos con los que se cometió, todo lo cual debe ser recogido y conservado para ser presentado en la etapa del juicio y valorado por los tribunales penales.

Art. 95 Informes periciales.- Durante la indagación previa, o en la etapa de instrucción, los peritos realizarán informes sobre la experticia realizada. Este documento lo incorporará el fiscal en el expediente y el defensor o exhibirá durante la etapa intermedia. Si hubiere peligro de destrucción de huellas o vestigios de cualquier naturaleza en las personas o en las cosas, los profesionales de medicina, enfermeros o dependientes del establecimiento de salud a donde hubiere concurrido la persona agraviada, tomarán las evidencias inmediatamente y las guardarán hasta que el fiscal o la policía judicial dispongan que pasen al cuidado de peritos para su examen. Si se tratare de exámenes corporales, la mujer a la cual deban practicárselos podrá exigir que quienes actúan como peritos sean personas de su mismo sexo.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 6.6 Promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludables, incluyentes, no discriminatorios y ambientalmente amigables.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 3. Objetivo: Desarrollar sistemáticamente información, cualitativa, así como sustentos tecnológicos sobre la violencia de género en sus distintas manifestaciones, que permita contar y proveer de datos confiables a la institucionalidad pública y privada y, que sirva como sustento para la toma de decisiones y para la elaboración e implementación de políticas de género y sectoriales adecuadas y oportunas.

Norma y Protocolos de Atención Integral de la Violencia de Género

V. Ámbitos de protección y atención integral de la violencia de género, intrafamiliar y sexual en el Sistema Nacional de Salud: individual, relaciones sociales y ámbito global donde actúan los determinantes de salud.

Criterio

14 Se desarrollan o apoyan proyectos de prevención de violencia contra la mujer en la comunidad donde opera.

Constitución

Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 38 Protección de todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o cualquier otra índole o negligencia que provoque tales situaciones.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 9.4 Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades. Meta. Reducir la violencia contra las mujeres física, psicológica y sexual.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 5 Institucionalidad: *Objetivo:* Consolidación y sostenibilidad de una institucionalidad activa y suficiente para el ejercicio de derechos en el marco de la nueva constitución ecuatoriana.

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

Constitución

Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Art. 4 El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Art. 69 Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia: 3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 1.6 Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

Política 2.4 Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, en enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1 Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

Criterio

16

 La empresa hace pública su política de no discriminación y lucha contra la laboral, con énfasis en la violencia hacia la mujer.**Constitución**

Art. 11: *Inc 2* "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos".

Art. 4 El derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Ley Orgánica De Salud

Art. 31 El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. (Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud.)

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 1.6 Reconocer y respetar las diversidades socioculturales y erradicar toda forma de discriminación, sea ésta por motivos de género, de opción sexual, étnico-culturales, políticos, económicos, religiosos, de origen, migratorios, geográficos, etéreos, de condición socioeconómica, condición de discapacidad u otros.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1: Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

Criterio

17 Imagen pública de la empresa y sus colaboradores/as evidencian el respeto a la dignidad de la mujer.

Constitución

Art. 66: Se reconoce y garantizará a las personas: 18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de las personas.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 2.4 Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, en enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1: Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

Criterios

18 La empresa destina recursos para campañas de prevención de violencia contra la mujer.

Constitución

Art. 66. Se reconoce y garantizará a las personas 3 b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 9.4 Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades. Meta. Reducir la violencia contra las mujeres física, psicológica y sexual.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 4 Objetivo: Reducir la impunidad a través de garantizar a las víctimas de la violencia de género, el acceso a la justicia con gratuidad, celeridad e intermediación; procesos de investigación no revictimizantes; y, la sanción de los delitos, garantizando que la administración de justicia incorpore en su quehacer la comprensión del derecho a una vida libre de violencia como funcional.

19 La empresa cuenta con una política de marketing y publicidad que explícitamente establece que la organización no empleará en su publicidad elementos que exploten o denigren la imagen de la mujer atentando contra su dignidad.

Constitución

Art. 19 inc.2 Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

Art. 66 Se reconoce y garantizará a las personas: 18. El derecho al honor y al buen nombre. La ley protegerá la imagen y la voz de las personas.

Ley Orgánica de Salud

Art. 27 Los medios de comunicación deberán cumplir las directrices emanadas de la autoridad sanitaria nacional a fin de que los contenidos que difunden no promuevan la violencia sexual, el irrespeto a la sexualidad y la discriminación de género, por orientación sexual o cualquier otra.

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Política 2.4 Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, en enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir.

Plan Nacional para la Erradicación de Violencia de Género e Intrafamiliar

Eje 1 Transformación de patrones socioculturales. Objetivo: Aportar en la transformación del imaginario social y las prácticas que naturalizan la violencia de género, a través de procesos de sensibilización e información que muestren la discriminación como sustento de relaciones desiguales y violentas entre hombres y mujeres en todo su ciclo de vida.

El Programa Combatir la Violencia contra las Mujeres en Perú, Ecuador, Bolivia y Paraguay se ejecuta por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania.

CERES, Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, promueve el concepto y buenas prácticas de Responsabilidad Social en el Ecuador desde 2005. Es parte de la Secretaría de la Red del Pacto Global de Naciones Unidas.

Expoflores es el gremio empresarial de las fincas florícolas del Ecuador Desde 2008 el gremio, apoyado por el Servicio Alemán de Cooperación Social Técnica (DED), empezó a fomentar medidas de Responsabilidad Social Empresarial en las fincas integrantes y desde 2010 trabaja en la prevención de la violencia hacia las mujeres, en su estrategia de responsabilidad social.

Aliados estratégicos



Edición

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa Regional ComVoMujer
Av. Amazonas N39-234 y Gaspar de Villarroel
Piso 3
Quito-Ecuador
+5932 2436333 ext 148
+5932 2439907
www.giz.de

Responsables

Nadia Vázquez
Coordinadora de Desarrollo Corporativo
CERES
corporativo@redceres.org

Kristin Maskow
Asesora en cooperaciones con el sector privado
RSE y Proyectos Público Privados-PPP/GIZ
Kristin.maskow@giz.de

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

Elaboración de contenidos

Susana Ríos, consultora ComVoMujer/GIZ
María de Lourdes Larrea, consultora ComVoMujer/GIZ
CERES

Revisión de contenidos

Nadia Vásquez y Sebastián Salgado/CERES
Kristin Maskow / GIZ
Viviana Maldonado, Coordinadora nacional ComVoMujer / GIZ

Diseño y diagramación

Victoria Avalos

Quito, agosto 2012