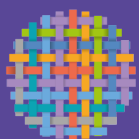


GUÍA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EMPRESAS

UNA CONTRIBUCIÓN HACIA UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS



R.E.D.
Red de Empresas
por la Diversidad

**dite
lla**

Universidad Torcuato Di Tella

Rector: Juan José Cruces

Vicerrector: Martín Hevia

Director general de Estudios: Patricio Yamin

Escuela de Negocios

Decana ejecutiva: Melani Machinea

Decano académico: Gustavo Vulcano

Educación Ejecutiva

Director: Carlos Loisi

Subdirectora: Vanina Pagani

R.E.D. de Empresas por la Diversidad

Directora: María José Sucarrat

Campus Di Tella

Avenida Figueroa Alcorta 7350

(C1428BCW) Ciudad de Buenos Aires

Argentina

Autoras

Gisela Dohm - Francisco Gulielmetti - Lu Roda - María Jose Sucarrat

Colaboración: Florencia Zabala

Diseño

Mara Jimenez Do Brito Barrote

Guía de abordaje de la violencia doméstica en empresas : una contribución a una sociedad

libre de violencias / Gisela Dohm ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires :

Universidad Torcuato Di Tella, 2025.

Libro digital, PDF/A

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-90713-7-5

1. Violencia de Género. 2. Violencia Doméstica. 3. Empresas Privadas. I. Dohm, Gisela

CDD 362.8292

R.E.D. Di Tella

Guía de abordaje de la violencia doméstica en empresas: una contribución a una sociedad libre de violencias / Gisela Dohm ... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Universidad Torcuato Di Tella, 2025.
Libro digital, PDF/A

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-90713-7-5

1. Violencia de Género. 2. Violencia Doméstica. 3. Empresas Privadas. I. Dohm, Gisela
CDD 362.8292

SOBRE LA R.E.D. DI TELLA

La R.E.D. de empresas por la diversidad es un espacio dedicado a la investigación y formación en diversidad, equidad e inclusión. En 2013, formó una comunidad líder en Argentina de empresas y organizaciones con el objetivo de promover dichos valores como pilares estratégicos del negocio.

Objetivos

- **Investigaciones y proyectos:** Investigar sobre diferentes ejes de la gestión de la diversidad.
- **Compartir conocimiento:** A través del desarrollo de contenidos, documentos y al impartir capacitaciones y programas.
- **Instalar la Diversidad como driver de competitividad:** Impulsar la gestión de la diversidad.
- **Networking:** Ser un espacio de encuentro e intercambio de ideas para las empresas, OSC, ámbito público y otros centros de investigación en el mundo, interesados en la promoción de la diversidad y la inclusión.
- **Compartir mejores prácticas:** Promover las mejores prácticas de diversidad en las organizaciones.

EMPRESAS MIEMBRO DE LA R.E.D. DI TELLA



AGRADECIMIENTOS

Tenemos el agrado de presentar esta guía, fruto del deseo del equipo de la R.E.D. Di Tella de crear un material que aborde la problemática de la violencia doméstica y sirva como herramienta para las empresas. Este interés logró materializarse gracias a Laura Antonio, una ex alumna de mi cátedra Liderar con Perspectiva de Género en el MBA, quién se propuso llevar a cabo su tesis sobre esta misma temática. Agradecemos su interés y participación durante la primera etapa de relevamiento y entrevistas en profundidad.

En esta guía podrán encontrar, en primer lugar, un desarrollo conceptual y teórico, en donde todo el expertise y conocimiento de Gisela Dohm, advisor de la R.E.D. e investigadora principal de este estudio, fue puesto en valor. En una segunda parte, se presentan los hallazgos del trabajo de campo que realizamos durante el 2024 y 2025 a partir del cuál se visibiliza el trabajo que vienen haciendo las empresas en esta temática.

Para el trabajo de campo y escritura de esta guía fue fundamental el trabajo de, Francisco Gulielmetti, Gisela Dohm, Lu Roda, Florencia Zabala y, quién suscribe, Majo Sucarrat. Su compromiso, dedicación y capacidad fueron centrales para que esta guía se convierta en una herramienta de utilidad para la comunidad corporativa.

Por último, quiero destacar y agradecer al Consejo Ejecutivo de la R.E.D. Di Tella, un equipo de profesionales comprometidos con nuestra misión, cuya creatividad y mirada estratégica enriquecen nuestros proyectos e investigaciones.

Esperamos que esta guía sea una herramienta que impulse a las empresas a desarrollar y mejorar sus estrategias de abordaje de la violencia doméstica, con la premisa fundamental de que aquello que sucede en el ámbito privado también interpela y compromete a los empleadores.

¡Muchas Gracias!

María José Sucarrat
Directora R.E.D. Di Tella

ÍNDICE

1. Introducción.....	14
2. Marco Teórico	14
▪ ¿Qué es la violencia de género?.....	15
▪ ¿Qué es la violencia intrafamiliar?.....	18
▪ Diferentes expresiones sutiles y explícitas de la violencia de género: el iceberg...	19
▪ Tipos de violencia de género en el ámbito doméstico	20
▪ Impactos en las personas que sufren estas prácticas abusivas.....	24
▪ Los ciclos de la violencia	26
▪ Los mitos del amor romántico	27
▪ La ruta crítica.....	27
3. ¿Por qué las empresas pueden y deben trabajar violencia doméstica?.....	29
▪ Marco normativo internacional y regional en Derechos Humanos.....	30
▪ Responsabilidad ética y social.....	33
▪ Salud, seguridad y bienestar laboral.....	33
▪ El impacto económico y la eficiencia en la prevención	35
4. Herramientas para las empresas.....	36
▪ Protocolos para el acompañamiento y apoyo en casos de violencia doméstica....	37
▪ Estrategias para un acompañamiento respetuoso y cuidado.....	40
▪ ¿Cómo realizar una primera escucha para quienes buscan apoyo en violencia de género en el ámbito doméstico?.....	41

5. Metodología de la investigación.....	45
▪ Flow del proyecto.....	46
▪ Perfil de las empresas entrevistadas.....	47
6. Hallazgos de la investigación.....	48
El protocolo como herramienta para el abordaje de la violencia doméstica.....	49
▪ Implementación del protocolo: del diseño a la acción.....	58
▪ Iniciativas y medidas de protección y acompañamiento.....	63
▪ Intervenciones excepcionales.....	72
▪ Capacitación y difusión.....	74
7. Conclusiones y recomendaciones finales.....	77
8. Bibliografía.....	85

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

La discusión sobre la erradicación de la violencia de género y la importancia de visibilizar la violencia doméstica es una demanda histórica del movimiento de mujeres. La frase 'lo personal es político'¹, originada en el feminismo, subraya que los asuntos que ocurren en el ámbito doméstico son, en esencia, una responsabilidad de la sociedad en su conjunto. Las realidades vividas en la esfera privada y dentro de los hogares, impactan directamente en el mundo del trabajo. De hecho, los marcos internacionales que protegen los derechos de las mujeres, junto con la legislación nacional que aborda esta problemática de manera integral, han comenzado a trasladarla del ámbito privado a la esfera pública.

Aún más, desde 2015, impulsado por los debates públicos generados por el movimiento NiUnaMenos y, más tarde, por el MeToo, estas conversaciones y demandas han permeado el interior de las empresas, resaltando la necesidad urgente de que estas implementen acciones para la prevención y el tratamiento de la violencia de género.

Desde entonces algunas empresas han comenzado a ocupar un lugar activo en la atención a los contextos y situaciones de violencia de género, incluso, aquellas que suceden en el ámbito doméstico. La responsabilidad que tienen que asumir las

1. Lo personal es político"es la expresión que se convirtió en un lema del movimiento feminista en los años 60 y 70, y refleja la idea de que las experiencias individuales, especialmente en relación con la opresión y la desigualdad de género, están profundamente conectadas con las estructuras sociales y políticas.

empresas respecto a esta temática se encuentra directamente relacionada con que la violencia de género tiene un impacto directo en el bienestar, la salud de las personas que integran sus organizaciones y en los equipos de trabajo.

Para que las empresas comiencen a adoptar este rol, ha sido fundamental generar datos y estudios que revelen el impacto que tiene la violencia de género para el negocio, pero también sobre la importancia que tienen las compañías a la hora de mitigar estas problemáticas. Estas investigaciones indican que la presencia de violencia de género y otras formas de violencia familiar puede generar ausentismo, deterioro en el clima laboral y mayor rotación, además de afectar la salud mental y física de las personas involucradas como lesiones, traumas, enfermedades y bajas en el rendimiento, la concentración y la productividad. También, es fundamental para las compañías considerar los impactos que sufren sus equipos de trabajo que son testigos de hostigamientos o maltratos que afectan a alguien del equipo.

Por ello, cada vez más organizaciones reconocen que su responsabilidad no se limita únicamente a las condiciones dentro de la empresa, sino que también abarca el acompañamiento y apoyo a quienes atraviesan situaciones de violencia doméstica. De aquí se desprende la importancia de que las empresas mantengan el empleo y la autonomía económica de las personas que se encuentran en un contexto de violencia y que constituyan espacios seguros y cuidados para proteger a las víctimas de posibles amenazas a su integridad física y bienestar incluso en sus espacios de trabajo.

En cuanto a su alcance, las empresas como actores sociales si bien no pueden ni deben sustituir a las instituciones públicas ni a las organizaciones sociales, sí tienen un papel central a la hora de difundir, comunicar y sensibilizar en la temática, ofrecer apoyo y facilitar recursos para quienes enfrentan violencia doméstica. Aun así, muchas personas dentro de las organizaciones todavía creen que hablar de la violencia en el ámbito doméstico significa abrir una puerta a problemáticas de índole personal y familiar que se desvían de los objetivos corporativos. Por el contrario, reconocerlas y

abordarlas puede conformar la base de una estrategia de recursos humanos o sustentabilidad que promueve la igualdad, el respeto y la protección de los Derechos Humanos, fortaleciendo a las organizaciones y contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa.

Algunas de las empresas de la R.E.D. Di Tella tienen un vasto recorrido en esta temática, observable a través de distintas acciones y procedimientos institucionalizados. Estos esfuerzos han permitido aprender sobre las necesidades reales de las personas en las organizaciones y los obstáculos existentes, pero también han presentado desafíos. A partir de estas experiencias, desde el equipo de la R.E.D. Di Tella nos propusimos generar un estudio que ilumine un tema tan complejo como la violencia doméstica. Además, consideramos que es fundamental para transformar la cultura organizacional y contribuir a un cambio social imprescindible.

Nuestro objetivo es promover buenas prácticas y lecciones aprendidas recientemente, identificar lagunas en el abordaje actual y proporcionar herramientas efectivas para apoyar a quienes se encuentran en situaciones de violencia doméstica. Por último, mediante la documentación de buenas prácticas y estrategias efectivas, este trabajo busca proporcionar una comprensión integral que permita elaborar recomendaciones basadas en los hallazgos, contribuyendo así a la mejora y difusión de intervenciones efectivas en esta agenda.



MARCO, TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

¿Qué es la violencia de género?

La violencia de género es la manifestación más extrema de las desigualdades sociales y la discriminación, afectando a mujeres y personas LGBTIQ+ de **todas las edades y clases sociales**. Este es un fenómeno de escala global. De acuerdo con cifras publicadas por ONU Mujeres², **1 de cada 3 mujeres** en el mundo sufre o ha sufrido violencia física o sexual, principalmente a manos de sus parejas o exparejas.

En Argentina, la Ley 26.485 de Protección integral contra las violencias hacia las mujeres ofrece un marco legal que las protege frente a esta problemática. Esta norma define la violencia hacia las mujeres como *"toda acción, omisión o conducta que cause daño físico, psicológico, sexual, patrimonial, económico o de cualquier otra índole a una mujer por el hecho de ser o haber sido su pareja o por pertenecer a su grupo familiar."* La norma define a esta problemática como conductas y actos basados en una relación asimétrica de poder que afectan la vida, la libertad, la dignidad y se manifiesta en distintos tipos como física, psicológica, sexual y económica. Además, establece diferentes tipos y modalidades de violencia, permitiendo abordar las manifestaciones en todos los ámbitos: doméstica, laboral, institucional, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público - política y digital.

2. ONU Mujeres, 2024. [Datos y cifras: violencia contra las mujeres](#).

En esta guía, **nos centraremos en la modalidad que sucede en el ámbito doméstico**, tal como establece la Ley 26.485 art.6 que se refiere a situaciones provocadas por un integrante del grupo familiar, abarcando tanto relaciones de parentesco (por consanguinidad o afinidad), matrimonio, uniones de hecho, así como parejas o noviazgos, ya sea que estas relaciones estén vigentes o hayan finalizado, y haya habido o no convivencia.

A través de la violencia de género, quien agrede ejerce control y poder sobre la persona agredida, lo que afecta directamente su autonomía económica, física y política. Las acciones de violencia buscan disminuir o inviabilizar las capacidades de acción de quienes la sufren y puede manifestarse en diversas áreas de la vida familiar, social y comunitaria. También puede afectar la dinámica familiar, ya que las experiencias traumáticas suelen tener impacto en el crecimiento y bienestar de niños, niñas y adolescentes, perjudicando su desarrollo emocional y psicológico en entornos familiares violentos.

Los efectos de la violencia **limitan la autonomía** de las mujeres y personas que la sufren, impidiendo que tomen decisiones sobre sus propias vidas y restringiendo su capacidad para participar plenamente en la sociedad. Además, las consecuencias económicas son significativas; las mujeres que sufren violencia de género enfrentan serias dificultades para mantener un empleo estable, debido a lesiones físicas, ausencias laborales y la falta de confianza en sí mismas. Este ciclo de violencia a menudo conduce al aislamiento social, donde las víctimas encuentran dificultades para buscar apoyo y abandonar sus situaciones abusivas.

Las tasas de depresión, trastornos de ansiedad, embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH, son más altas entre las mujeres que han experimentado violencia en comparación con aquellas que no la han sufrido. Estos efectos negativos también se



reflejan en otros problemas de salud que pueden persistir incluso después de que la violencia haya cesado.



En contextos de violencia, las relaciones de pareja y ex pareja evidencian de manera clara los roles de género desiguales que sostiene la cultura. Estos roles dictan cómo deben actuar y comportarse las personas según su género, estableciendo expectativas sociales que a menudo están basadas en estereotipos arraigados. Por ejemplo, se espera que las mujeres asuman el rol de cuidadoras y madres, mientras que se considera que los hombres deben ser los proveedores del hogar.

Estas expectativas no solo limitan la libertad individual, sino que también crean un entorno propicio para la violencia de género. Cuando los hombres sienten que su papel de "proveedor" se ve amenazado o desafiado, pueden recurrir a la violencia como medio para reafirmar su autoridad y control sobre sus parejas. Asimismo, las mujeres, socializadas para ser emocionalmente dependientes y sumisas, pueden sentir que deben tolerar comportamientos abusivos por parte de sus parejas, perpetuando así el ciclo de violencia.

Además, las diferencias en la percepción de capacidades también influyen en esta dinámica. Se espera que los varones se comporten de forma racional, lo que a menudo se traduce en una búsqueda de control y dominación en la relación. Mientras tanto, las mujeres son vistas como más emocionales, lo que puede permitir que sus sentimientos sean deslegitimados cuando intentan expresar disconformidad o resistencia ante situaciones de abuso.

Estos roles de género también afectan la manera en que se espera que los géneros interactúen, generando una dinámica complementaria de dominación y dependencia.

Esta inequidad en las relaciones de pareja refuerza la violencia de género, ya que se legitiman y normalizan actitudes y comportamientos que perpetúan el abuso, haciendo más difícil que las víctimas puedan buscar apoyo o salgan de situaciones violentas. Así, la violencia de género se convierte no solo en un resultado de las relaciones interpersonales, sino en una manifestación de desigualdades estructurales profundamente arraigadas en la sociedad.

¿Qué es la violencia intrafamiliar?

Para comprender un fenómeno tan complejo como la violencia, es crucial reconocer que, aunque las cifras muestran que la mayoría de las afectaciones recaen en mujeres y personas LGTBQ+, este problema también puede afectar a varones. Según datos elaborados por la [Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia](#), durante el segundo trimestre de 2024, el 23% de las denuncias recibidas correspondieron a hombres que sufrieron violencia en el ámbito doméstico. Estas experiencias de violencia suelen manifestarse principalmente en las etapas de infancia y adolescencia, y en menor medida durante la adultez.

La Ley de Violencia Intrafamiliar N° 24.417 la define como cualquier acto que cause daño físico, psicológico, sexual o económico a los miembros de un grupo familiar. Esta norma protege a todas las personas que cohabitan en un hogar, incluidos cónyuges, concubinos, hijos y otros familiares. Aunque la violencia de género se centra en la desigualdad y discriminación por razones de género, la violencia intrafamiliar abarca cualquier forma de abuso que se produce en un entorno familiar, independientemente del género de las víctimas o de los agresores. Esto subraya la importancia de abordar la violencia en todas sus formas, reconociendo las dinámicas complejas que pueden existir en cada situación.

Para muchas empresas, es fundamental desarrollar estrategias efectivas para abordar la violencia que sucede al interior de una familia, independientemente de quién la sufra. Sin embargo, es crucial reconocer que, aunque se pueden diseñar enfoques integrales e inclusivos, tal como se mencionó arriba, la violencia sigue afectando de manera desproporcionada a mujeres y personas con identidades feminizadas. Las estadísticas son alarmantes: en Argentina, expresiones de violencia más explícitas y extremas, como el femicidio y el travesticidio, cobran la vida de una mujer o una persona trans cada 35 horas³

Diferentes expresiones sutiles y explícitas de la violencia de género: eliceberg

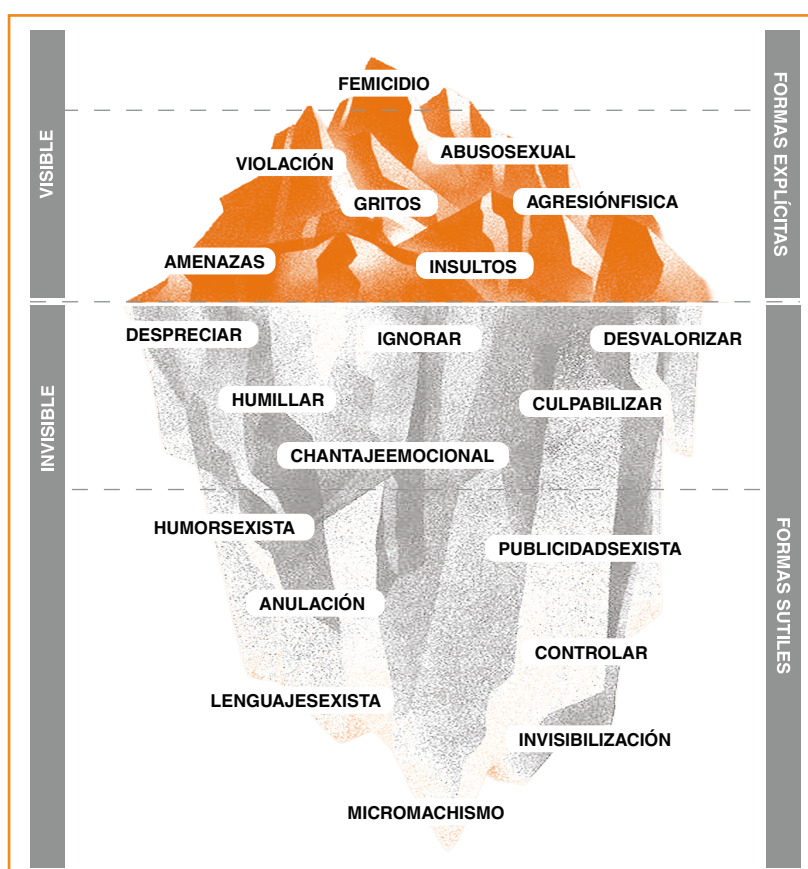


Gráfico: Adaptación del gráfico de La violencia no es negocio ELA (2018)

3. Fuente: Corte Suprema de Justicia de la Nación, Oficina de la Mujeres. 2023.

La figura del iceberg de las violencias de género es una imagen potente que nos ayuda a visibilizar las **expresiones más evidentes y aquellas más sutiles e invisibles**. Las más explícitas como el femicidio, la violencia física, sexual se encuentran arriba porque comprenden una serie de acciones y comportamientos más fáciles de detectar e identificar como violentas. Las formas más sutiles como la violencia simbólica, psicológica y los micromachismos (las manifestaciones de machismo cotidiano), pueden ser más invisibles y difíciles de identificar, sobre todo porque suelen estar profundamente naturalizadas y normalizadas por el sentido común patriarcal. Es importante considerar esta imagen, en su profundidad y anclaje cultural que tiene esta problemática, para poder identificar cuáles son los comportamientos y expresiones que podemos identificar, prevenir y acompañar a quienes lo sufren. En las siguientes secciones vamos a detallar estas expresiones y sus impactos en las personas.

Tipos de violencia de género en el ámbito doméstico

Hay diversas expresiones que dan cuenta de los tipos de violencia de género. Los tipos de violencia se distinguen respecto al aspecto de la vida que se está viendo afectado: física, sexual, psicológica y económica. Por lo general, estos tipos no se dan en estados puros, sino que se presentan de manera combinada y las mujeres que sufren violencia generalmente se ven afectadas por varias de estas dimensiones.

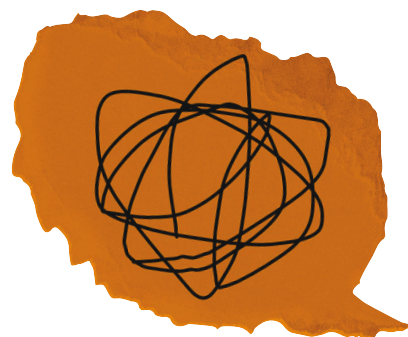
Violencia u hostigamiento psicológico

La violencia psicológica afecta la valoración personal y el autoestima por la continua disminución, control y dependencia que genera el victimario. Además, es uno de los tipos de violencia más extendidos.

Para el caso específico de la violencia doméstica, una de estas conductas más frecuentes son los celos. Estos a menudo se disfrazan de amor o preocupación, pero en realidad son una manifestación de violencia y posesión, ya que buscan controlar a la

otra persona. Este comportamiento puede suceder de diversas formas, como solicitar una foto para verificar con quién está, demandar información sobre sus actividades o pedir su ubicación en tiempo real. Estas acciones son invasivas y pueden minar la confianza en la relación. Limitar la autonomía o los vínculos familiares y de amistad es otro de los comportamientos habituales en contextos de celos y control. Esto puede resultar en una reducción significativa de los contactos sociales de la persona, generando un estado de aislamiento que afecta su bienestar emocional.

Además, se observa un escrutinio sobre aspectos personales como la vestimenta y el maquillaje, donde se cuestiona constantemente su elección y apariencia. Las salidas y la participación en eventos sociales son igualmente restringidas, limitando la libertad de la persona para interactuar y disfrutar de su vida social. Este tipo de control no solo socava la autoestima, sino que también perjudica las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia a una comunidad.



Los insultos y el menosprecio son también expresiones de abuso verbal que atentan contra la dignidad de una persona, erosionando su autoestima y bienestar emocional. Estos actos pueden manifestarse en la vida diaria de diversas maneras, como comentarios despectivos o burlas que buscan menoscabar la confianza de la víctima. Las humillaciones públicas son especialmente dolorosas, ya que se llevan a cabo en presencia de otros, exacerbando el sentimiento de vergüenza y vulnerabilidad de quien está siendo denigrado. Este tipo de comportamiento no solo busca controlar, sino también dismantelar la identidad y el valor que la persona tiene de sí misma.

Las amenazas son otro recurso poderoso en el arsenal de la violencia psicológica, que pueden generar un ambiente de miedo y ansiedad constante. La desvalorización y descalificación de la persona, ya sea en su desempeño, apariencia o capacidades, contribuyen a un ciclo de abuso que puede ser difícil de romper.

Por último, la manipulación emocional se presenta cuando la persona agresora utiliza los sentimientos de culpa, miedo o preocupación para mantener el control sobre la otra persona. Comportamientos como el chantaje emocional, donde se emplean tácticas de coerción para forzar a la víctima a actuar de una determinada manera, reflejan la profunda falta de respeto hacia sus deseos y necesidades.



Violencia sexual reproductiva

Este tipo de violencia, comprende la imposición de prácticas no deseadas en el ámbito de la sexualidad. Esto puede incluir control sobre los métodos de anticoncepción, donde una pareja puede intentar dictar qué métodos se deben utilizar, sin tener en cuenta las decisiones reproductivas de su pareja sexual. Asimismo, la imposición del acto sexual es otra forma de abuso que puede manifestarse a través de presiones o coerción, ignorando los deseos y la comodidad de la otra persona. Por lo tanto, es fundamental que se respete el tiempo y el consentimiento de la pareja, ya que cada individuo tiene el derecho a decidir cuándo y cómo participar en actividades sexuales.

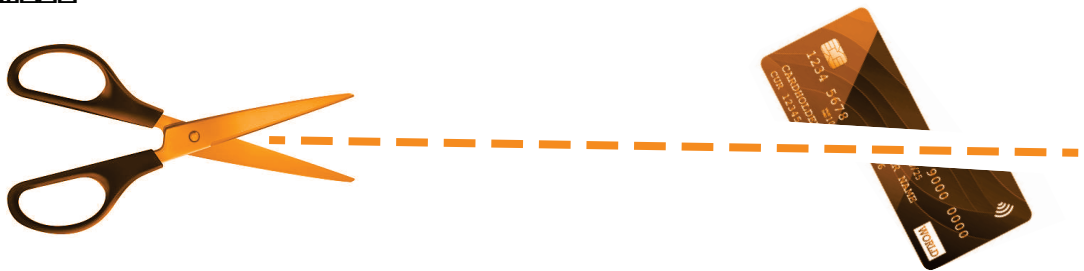
Violencia económica o patrimonial

La apropiación del dinero es una forma de abuso financiero que puede manifestarse en una relación, donde una persona asume un control indebido sobre los recursos económicos de su pareja. Este comportamiento afecta la autonomía financiera y puede llevar a la víctima a una situación de dependencia económica, limitando su capacidad de tomar decisiones personales y financieras.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante un caso de violencia doméstica. Este protocolo debe incluir los roles y responsabilidades de cada departamento, así como los procedimientos de actuación en caso de emergencia y de seguimiento del caso.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante un caso de violencia doméstica. Este protocolo debe incluir los roles y responsabilidades de cada departamento, así como los procedimientos de actuación en caso de emergencia y de seguimiento del caso.

- Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante un caso de violencia doméstica. Este protocolo debe incluir los roles y responsabilidades de cada departamento, así como los procedimientos de actuación en caso de emergencia y de seguimiento del caso.



2.3.3. Medidas de apoyo y protección

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante un caso de violencia doméstica. Este protocolo debe incluir los roles y responsabilidades de cada departamento, así como los procedimientos de actuación en caso de emergencia y de seguimiento del caso.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral.

Objetivos de la guía

- Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral.

Objetivos de la guía

- Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral.

- Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral.



El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral, así como sobre las medidas que se deben tomar para abordar esta problemática. Se trata de una guía práctica que busca facilitar la identificación de casos de violencia doméstica y la implementación de protocolos de actuación. El documento está dirigido a los responsables de recursos humanos y a los líderes de equipo, quienes deben estar preparados para manejar situaciones de violencia doméstica de manera efectiva y segura. La violencia doméstica es un problema complejo que requiere un enfoque multidisciplinario y una respuesta coordinada por parte de la empresa y las autoridades competentes. Este documento ofrece una serie de recomendaciones y herramientas que pueden ser de gran utilidad para las empresas que deseen crear un entorno laboral seguro y libre de violencia.

- El primer paso para abordar la violencia doméstica en el ámbito laboral es identificar los casos de violencia. Esto puede ser difícil, ya que la violencia doméstica a menudo se produce en privado y no siempre se denuncia. Sin embargo, hay algunas señales que pueden indicar la presencia de violencia doméstica, como cambios de comportamiento, ausencias frecuentes o lesiones físicas. Una vez identificado el caso, es importante actuar rápidamente para garantizar la seguridad de la víctima y del entorno laboral. Las empresas deben tener protocolos claros y establecidos para manejar estos casos, lo que incluye la implementación de medidas de protección y la coordinación con las autoridades policiales y judiciales. La capacitación de los empleados y líderes de equipo en la identificación y manejo de la violencia doméstica es fundamental para prevenir y abordar estos casos de manera efectiva.

Además, es importante que las empresas fomenten una cultura de respeto y cero tolerancia a la violencia. Esto implica la implementación de políticas y procedimientos que promuevan la igualdad de género y la no discriminación. Las empresas deben estar comprometidas con la prevención de la violencia doméstica y la promoción de la salud y el bienestar de sus empleados. La colaboración entre la empresa, las autoridades y la sociedad civil es esencial para abordar este problema de manera integral y sostenible. Este documento busca ser una herramienta de apoyo para las empresas que deseen tomar medidas concretas para prevenir y abordar la violencia doméstica en su entorno laboral.



4. Violencias de género y acceso a la justicia

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre las diferentes formas de violencia de género que pueden darse en el ámbito laboral, así como sobre los recursos disponibles para las víctimas y los deberes de las empresas. Se trata de una guía práctica que pretende ser útil tanto para las víctimas como para los responsables de recursos humanos y de seguridad en las empresas.

En primer lugar, se define la violencia de género como cualquier acto de violencia que se cometa contra una persona por su condición de mujer. Esta violencia puede manifestarse de diversas formas, tanto físicas como psicológicas, y puede darse en el ámbito doméstico, laboral o en ambos.

En el ámbito laboral, la violencia de género puede manifestarse a través de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación por razón de sexo, entre otros. Las víctimas de este tipo de violencia deben acudir a los recursos disponibles para ellas, como el servicio de atención a la víctima, el servicio de asesoramiento legal, o el servicio de atención psicológica.

Las empresas tienen la obligación de garantizar la seguridad y el bienestar de sus trabajadoras, y de tomar medidas preventivas para evitar la violencia de género en el ámbito laboral. Estas medidas pueden consistir en la implementación de protocolos de actuación, la formación de los trabajadores, o la creación de canales de denuncia.

4.1. Violencia de género en el ámbito laboral

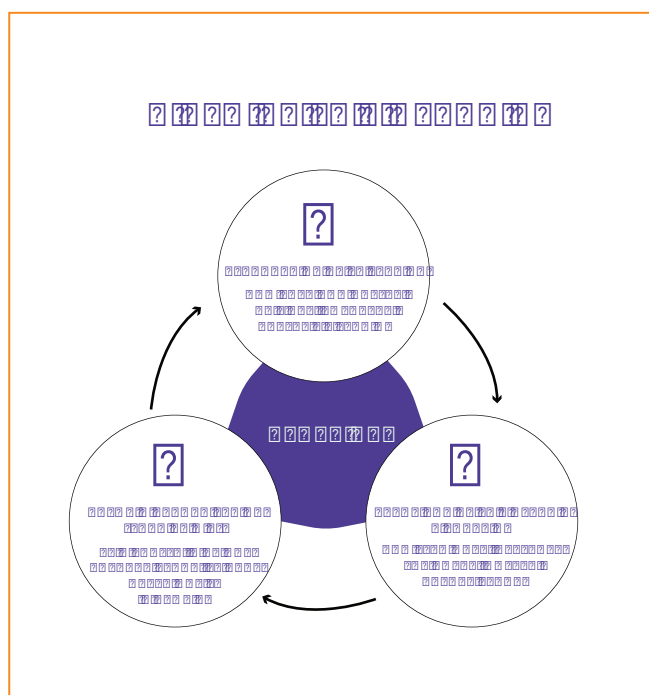


Gráfico: Elaboración propia

La violencia de género en el ámbito laboral puede tener graves consecuencias para las víctimas, tanto físicas como psicológicas. Por ello, es importante que las víctimas conozcan sus derechos y los recursos disponibles para ellas, y que las empresas tomen medidas preventivas para evitar este tipo de violencia.

Las empresas tienen la obligación de garantizar la seguridad y el bienestar de sus trabajadoras, y de tomar medidas preventivas para evitar la violencia de género en el ámbito laboral. Estas medidas pueden consistir en la implementación de protocolos de actuación, la formación de los trabajadores, o la creación de canales de denuncia.

Las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral deben acudir a los recursos disponibles para ellas, como el servicio de atención a la víctima, el servicio de asesoramiento legal, o el servicio de atención psicológica. Estas acciones pueden ayudar a las víctimas a superar la experiencia y evitar la reincidencia.

El primer paso es identificar a las personas que están sufriendo violencia doméstica. Esto puede ser difícil, pero es importante hacerlo. Una vez que se ha identificado a la persona, se debe hablar con ella y escucharla. Es importante que se sienta segura y que se le permita expresarse libremente. Después de esto, se debe evaluar la situación y decidir qué acciones se deben tomar. Si la violencia es grave, se debe contactar a la policía o a los servicios de emergencia. Si la violencia es leve, se puede intentar resolverla a través de la mediación o de la terapia.

El segundo paso es proporcionar apoyo a la persona que está sufriendo violencia doméstica. Esto puede ser en forma de asesoramiento, terapia o simplemente escuchando sus problemas. Es importante que la persona se sienta acompañada y que se le permita expresarse libremente. Después de esto, se debe evaluar la situación y decidir qué acciones se deben tomar. Si la violencia es grave, se debe contactar a la policía o a los servicios de emergencia. Si la violencia es leve, se puede intentar resolverla a través de la mediación o de la terapia.

El tercer paso es proporcionar apoyo a la persona que está sufriendo violencia doméstica. Esto puede ser en forma de asesoramiento, terapia o simplemente escuchando sus problemas. Es importante que la persona se sienta acompañada y que se le permita expresarse libremente. Después de esto, se debe evaluar la situación y decidir qué acciones se deben tomar. Si la violencia es grave, se debe contactar a la policía o a los servicios de emergencia. Si la violencia es leve, se puede intentar resolverla a través de la mediación o de la terapia.

El cuarto paso es proporcionar apoyo a la persona que está sufriendo violencia doméstica. Esto puede ser en forma de asesoramiento, terapia o simplemente escuchando sus problemas. Es importante que la persona se sienta acompañada y que se le permita expresarse libremente. Después de esto, se debe evaluar la situación y decidir qué acciones se deben tomar. Si la violencia es grave, se debe contactar a la policía o a los servicios de emergencia. Si la violencia es leve, se puede intentar resolverla a través de la mediación o de la terapia.

El quinto paso es proporcionar apoyo a la persona que está sufriendo violencia doméstica. Esto puede ser en forma de asesoramiento, terapia o simplemente escuchando sus problemas. Es importante que la persona se sienta acompañada y que se le permita expresarse libremente. Después de esto, se debe evaluar la situación y decidir qué acciones se deben tomar. Si la violencia es grave, se debe contactar a la policía o a los servicios de emergencia. Si la violencia es leve, se puede intentar resolverla a través de la mediación o de la terapia.

El sexto paso es proporcionar apoyo a la persona que está sufriendo violencia doméstica. Esto puede ser en forma de asesoramiento, terapia o simplemente escuchando sus problemas. Es importante que la persona se sienta acompañada y que se le permita expresarse libremente. Después de esto, se debe evaluar la situación y decidir qué acciones se deben tomar. Si la violencia es grave, se debe contactar a la policía o a los servicios de emergencia. Si la violencia es leve, se puede intentar resolverla a través de la mediación o de la terapia.



¿POR QUÉ

LAS EMPRESAS

PUEDEN Y DEBEN TRABAJAR

VIOLENCIA DOMÉSTICA?



El/la trabajador/a que denuncia la violencia doméstica debe ser tratado/a con respeto y dignidad, y no debe sufrir consecuencias negativas por haber denunciado. La empresa debe garantizar la confidencialidad de la denuncia y tomar medidas para proteger al denunciante de posibles represalias. Además, la empresa debe proporcionar apoyo y recursos al denunciante, como asesoramiento legal, psicológico o médico. Es importante que la empresa tenga un protocolo claro y establecido para manejar estos casos, y que los responsables estén capacitados para actuar de manera adecuada. La empresa también debe promover una cultura de respeto y no violencia en el entorno laboral, y fomentar la participación activa de los trabajadores en la prevención de la violencia doméstica.

El/la trabajador/a que denuncia la violencia doméstica debe ser tratado/a con respeto y dignidad, y no debe sufrir consecuencias negativas por haber denunciado.

- La empresa debe garantizar la confidencialidad de la denuncia y tomar medidas para proteger al denunciante de posibles represalias. Además, la empresa debe proporcionar apoyo y recursos al denunciante, como asesoramiento legal, psicológico o médico. Es importante que la empresa tenga un protocolo claro y establecido para manejar estos casos, y que los responsables estén capacitados para actuar de manera adecuada. La empresa también debe promover una cultura de respeto y no violencia en el entorno laboral, y fomentar la participación activa de los trabajadores en la prevención de la violencia doméstica.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará y convertida en Ley Nacional 24.632 en 1996 en Argentina, resultó fundamental. Es interesante observar que estas convenciones fueron pioneras en ampliar el reconocimiento y abordaje de la violencia de género en diferentes ámbitos de la vida social en la región.

En Argentina, este proceso se reflejó en la legislación nacional, empezando con la Ley 24.417 de protección contra la violencia familiar en 1994, y posteriormente, en 2009, con la promulgación de la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en los que estas desarrollan sus relaciones interpersonales.



Desde el marco de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas se exige que éstas respeten los derechos reconocidos internacionalmente, absteniéndose de infringirlos y afrontando las consecuencias negativas en las que tengan participación. Esta obligación es independiente de las acciones de los Estados y complementa su labor, requiriendo además que prevengan, mitiguen y reparen los impactos adversos sobre los derechos de todas las personas. La responsabilidad abarca todos los derechos fundamentales, incluyendo los de grupos vulnerabilizados como mujeres, pueblos originarios, minorías o personas con discapacidad, y se aplica a todas las empresas sin importar su tamaño o sector. Para cumplir con ella, deben adoptar políticas internas, realizar evaluaciones de impacto, integrar la debida diligencia en sus procesos y actuar con responsabilidad en sus relaciones comerciales, para asegurar que sus actividades no contribuyen ni toleran violaciones a estos derechos, y promoviendo un entorno que respete y promueva los derechos humanos en todos sus ámbitos.

Por último, se redactó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es el primer instrumento

normativo internacional vinculante para los países que lo ratifican, que reconoce el derecho humano de las personas trabajadoras a desempeñarse en espacios laborales libres de violencias. En su Recomendación 206 que acompaña al Convenio se hace un llamado sostenido a las empresas que realicen acciones para **mitigar el impacto de la violencia doméstica** en las personas trabajadoras. Entre sus recomendaciones propone:

1. **Licencias y protección contra el despido**
2. **Crear entornos laborales inclusivos y de apoyo**
3. **Concientizar y facilitar el acceso a servicios y justicia**

En conclusión, la lucha contra la violencia de género ha avanzado significativamente a nivel internacional y nacional, estableciendo derechos fundamentales y responsabilidades para diferentes actores sociales, incluyendo las empresas. La adopción de instrumentos como la Convención 190 representan pasos trascendentales para garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia, promoviendo acciones concretas y políticas inclusivas. Además, el compromiso de las empresas con el Pacto Global de Empresas y Derechos Humanos refuerza la responsabilidad que tienen más empresas con la promoción de derechos, asegurando que sus prácticas laborales sean respetuosas, seguras y libres de violencia.



5. UN (2011) Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

El rol de la empresa en la prevención de la violencia doméstica

1. Introducción

- La violencia doméstica es un problema social que afecta a millones de personas en todo el mundo. En España, según los datos del Observatorio de la Violencia Doméstica, en 2019 se registraron 1.150 casos de violencia doméstica, lo que supone un aumento del 15% respecto al año anterior. Este tipo de violencia puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de las víctimas, así como para su bienestar económico y social. Por lo tanto, es fundamental que las empresas tomen medidas para prevenir y abordar la violencia doméstica en su entorno laboral.

El rol de la empresa en la prevención de la violencia doméstica

- Las empresas tienen un papel clave en la prevención de la violencia doméstica, ya que son el entorno laboral de muchas de las víctimas. Las empresas pueden tomar medidas para identificar y abordar los casos de violencia doméstica en su entorno laboral, así como proporcionar apoyo y recursos a las víctimas. Algunas de las medidas que las empresas pueden tomar son:

- Implementar protocolos de actuación para abordar los casos de violencia doméstica en el entorno laboral.

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral, así como sobre las medidas de prevención y respuesta que deben tomar las empresas. Se trata de una guía práctica que busca facilitar la identificación de casos de violencia doméstica y la implementación de protocolos de actuación.

La violencia doméstica es un fenómeno complejo que puede tener múltiples manifestaciones, desde actos de intimidación y amenazas hasta agresiones físicas y sexuales. En el contexto laboral, esto puede traducirse en un clima de miedo, disminución de la productividad y afectación de la salud de las trabajadoras.

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de violencia. Para ello, es fundamental contar con protocolos claros y efectivos que permitan actuar de manera rápida y adecuada ante cualquier incidente de violencia doméstica.

- El primer paso es la identificación de los casos de violencia doméstica. Esto puede lograrse a través de la observación directa, la denuncia de las trabajadoras o la recepción de quejas de terceros.
- Una vez identificado el caso, es necesario evaluar la gravedad de la situación y tomar las medidas de emergencia correspondientes, como la suspensión temporal de la trabajadora afectada o la intervención de las autoridades competentes.
- Además, es importante implementar medidas de apoyo y acompañamiento a las trabajadoras afectadas, así como a sus familias, para ayudarles a superar la situación de violencia.
- Finalmente, es necesario realizar un seguimiento continuo de la situación y evaluar la efectividad de las medidas tomadas, con el fin de mejorar los protocolos y prevenir futuros incidentes.

- El segundo paso es la implementación de los protocolos de actuación. Esto implica la definición de los roles y responsabilidades de cada uno de los actores involucrados, así como la establecimiento de los canales de comunicación y los procedimientos de actuación.
- Es importante que los protocolos estén basados en los principios de confidencialidad, respeto y no discriminación, y que sean accesibles y comprensibles para todas las trabajadoras.
- Además, es necesario realizar actividades de formación y sensibilización a las trabajadoras y al personal de la empresa, con el fin de aumentar la conciencia sobre la violencia doméstica y las medidas de prevención.
- Finalmente, es importante contar con la colaboración de las autoridades competentes, como la policía o el sistema judicial, para garantizar la efectividad de las medidas de actuación.



Elaboración: Equipo de Asesoría Técnica, Unidad de Gestión de la Diversidad, R.E.D. de empresas por la diversidad

1

Elaboración: Equipo de Asesoría Técnica, Unidad de Gestión de la Diversidad, R.E.D. de empresas por la diversidad

2

Elaboración: Equipo de Asesoría Técnica, Unidad de Gestión de la Diversidad, R.E.D. de empresas por la diversidad

Elaboración: Equipo de Asesoría Técnica, Unidad de Gestión de la Diversidad, R.E.D. de empresas por la diversidad

Elaboración: Equipo de Asesoría Técnica, Unidad de Gestión de la Diversidad, R.E.D. de empresas por la diversidad



HERRAMIENTAS PARA LAS EMPRESAS

El presente documento tiene como objetivo proporcionar a las empresas herramientas para abordar la violencia doméstica en el entorno laboral, así como promover la cultura de respeto y cero tolerancia a la violencia.

La violencia doméstica es un fenómeno complejo que puede tener graves consecuencias para la salud física y psicológica de las víctimas. En el ámbito laboral, esto puede traducirse en ausentismo, disminución de la productividad y problemas de convivencia en el equipo de trabajo. Por lo tanto, es fundamental que las empresas estén preparadas para identificar y actuar ante estos casos.

Las empresas deben contar con protocolos claros y efectivos que permitan la atención adecuada de las víctimas y la investigación de los hechos. Además, es necesario implementar medidas preventivas que fomenten un ambiente seguro y libre de violencia.

■

- Las empresas deben contar con protocolos claros y efectivos que permitan la atención adecuada de las víctimas y la investigación de los hechos.

Además, es necesario implementar medidas preventivas que fomenten un ambiente seguro y libre de violencia. Esto puede incluir la capacitación de los empleados en temas de igualdad de género y respeto, así como la creación de canales de denuncia seguros y confidenciales.

Elaboración de un protocolo de actuación en caso de violencia doméstica en el trabajo.



El protocolo de actuación en caso de violencia doméstica en el trabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de la violencia doméstica.
- Actuación inmediata.
- Seguimiento.



El protocolo de actuación en caso de violencia doméstica en el trabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de la violencia doméstica.
- Actuación inmediata.
- Seguimiento.
- Evaluación de los resultados.
- Actualización del protocolo.



El protocolo de actuación en caso de violencia doméstica en el trabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de la violencia doméstica.
- Actuación inmediata.
- Seguimiento.
- Evaluación de los resultados.
- Actualización del protocolo.
- Evaluación de los impactos económicos.



El protocolo de actuación en caso de violencia doméstica en el trabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de la violencia doméstica.
- Actuación inmediata.
- Seguimiento.
- Evaluación de los resultados.
- Actualización del protocolo.
- Evaluación de los impactos económicos.
- Evaluación de los impactos sociales.



El protocolo de actuación en caso de violencia doméstica en el trabajo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Identificación de la violencia doméstica.
- Actuación inmediata.
- Seguimiento.
- Evaluación de los resultados.
- Actualización del protocolo.
- Evaluación de los impactos económicos.
- Evaluación de los impactos sociales.
- Evaluación de los impactos legales.



The image displays a 10x10 grid of 100 squares. Each square contains a unique 10x10 sub-grid pattern. These patterns are generated by a cellular automaton rule, showing a progression from simple to complex structures. The first row shows the simplest patterns, while the last row shows the most complex, dense structures. The patterns are generated by a cellular automaton rule, showing a progression from simple to complex structures.



 = 

 = 

 = 



Estrategiasparaunaacompañamientorespetuosoycuidadoso

Cuando nos encontramos por primera vez con una persona que está atravesando una situación de violencia de género y doméstica, estamos ante una oportunidad y un compromiso fundamental. Para las empresas, se encuentran frente a una responsabilidad de intervenir de manera respetuosa y empática. Lejos de contar con una única receta o método para abordar la situación de una colaboradora que atraviesa violencia por motivos de género, el acompañamiento efectivo se construye de manera integral, respetando la individualidad y el contexto de cada persona. La empresa, en este sentido, puede y debe ofrecer herramientas que faciliten la toma de conciencia, el acceso a información y la orientación adecuada, articulando con especialistas y redes externas cuando sea necesario. Cada situación, cada territorio y cada historia son diferentes, por lo que las intervenciones deben ser situadas y respetuosas de la singularidad de quien busca apoyo.

El rol de la organización no es resolver la problemática por sí misma ni tomar decisiones en nombre de la persona, sino ofrecer un espacio de contención, escucha activa y acompañamiento para que la persona pueda recuperar el control de sus propios proyectos de vida, cuerpo y salud. Es fundamental promover un entorno laboral que genere confianza, donde colaboradoras y colaboradores se sientan seguros para expresar lo que están atravesando y sepan que no están en soledad. La clave está en ofrecer canales que faciliten el reconocimiento de las violencias vividas, en construir vínculos de apoyo y en fortalecer la autonomía de cada quien para que, en un proceso respetuoso, puedan imaginar y **construir otras opciones de vida.**

¿Qué es la violencia doméstica? ¿Cómo se manifiesta? ¿Cuáles son sus consecuencias?

La violencia doméstica es un fenómeno que afecta a millones de personas en todo el mundo. Se trata de un tipo de violencia que se ejerce dentro del ámbito del hogar, generalmente por parte de un miembro de la familia o de una pareja. Puede manifestarse de diversas formas, como agresiones físicas, psicológicas, sexuales o económicas. Las consecuencias de la violencia doméstica son graves y pueden afectar a la salud física y mental de las víctimas, así como a su bienestar económico y social.

La violencia doméstica puede tener diferentes tipos de manifestaciones. En primer lugar, hay que distinguir entre la violencia física, que implica el uso de la fuerza para causar daño o lesión a la víctima, y la violencia psicológica, que se trata de un tipo de violencia que busca controlar y manipular a la víctima a través de amenazas, insultos o humillaciones. Además, también puede haber violencia sexual, que consiste en actos de violencia de naturaleza sexual, y violencia económica, que se trata de un tipo de violencia que busca controlar a la víctima a través de la manipulación de sus recursos económicos.

La violencia doméstica puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de las víctimas. Las víctimas de violencia física pueden sufrir lesiones físicas, como golpes, contusiones o fracturas. Las víctimas de violencia psicológica pueden sufrir problemas de salud mental, como ansiedad, depresión o trastorno de estrés post-traumático. Además, la violencia doméstica también puede tener consecuencias económicas y sociales para las víctimas, ya que puede afectar a su capacidad para trabajar y a su bienestar social.

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre la violencia doméstica en el ámbito laboral, así como sobre las medidas que se deben tomar para abordar esta problemática. Se trata de una guía práctica que busca facilitar la comprensión de los conceptos clave y la implementación de protocolos de actuación.

En primer lugar, se define la violencia doméstica como cualquier acto de violencia ejercida por un miembro del núcleo familiar sobre otro. Esta violencia puede manifestarse de diversas formas, tanto físicas como psicológicas, y puede tener graves consecuencias para la víctima.

En el ámbito laboral, la violencia doméstica puede afectar al desempeño de la persona afectada, así como a su bienestar emocional y físico. Por lo tanto, es fundamental que las empresas estén preparadas para responder adecuadamente a estos casos.

Las empresas deben contar con protocolos claros que establezcan los procedimientos a seguir en caso de violencia doméstica. Estos protocolos deben incluir medidas de prevención, actuación inmediata y apoyo a la víctima.

Además, es importante que las empresas promuevan una cultura de respeto y no violencia en el entorno laboral. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de formación y sensibilización para los empleados.

Finalmente, se destaca la importancia de la colaboración entre las empresas, las autoridades y la sociedad en general para abordar eficazmente la violencia doméstica. Solo mediante un esfuerzo conjunto se podrá garantizar la seguridad y el bienestar de todas las personas.

ACOMPañAR ES

ESCUCHAR
A LA PERSONA



CONSTRUIR,
UN VÍNCULO
DE CONFIANZA



CONTENER E INFORMAR
OPORTUNAMENTE



ARTICULAR CON OTROS
ORGANISMOS PARA ASISTIR



METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN



METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar a las empresas una guía práctica para abordar la violencia doméstica en el entorno laboral. Se trata de un manual que busca facilitar la identificación, prevención y gestión de este tipo de situaciones, así como promover un entorno de trabajo seguro y saludable. El contenido está estructurado en capítulos que abarcan desde la definición y tipos de violencia doméstica hasta las estrategias de intervención y apoyo a las víctimas.

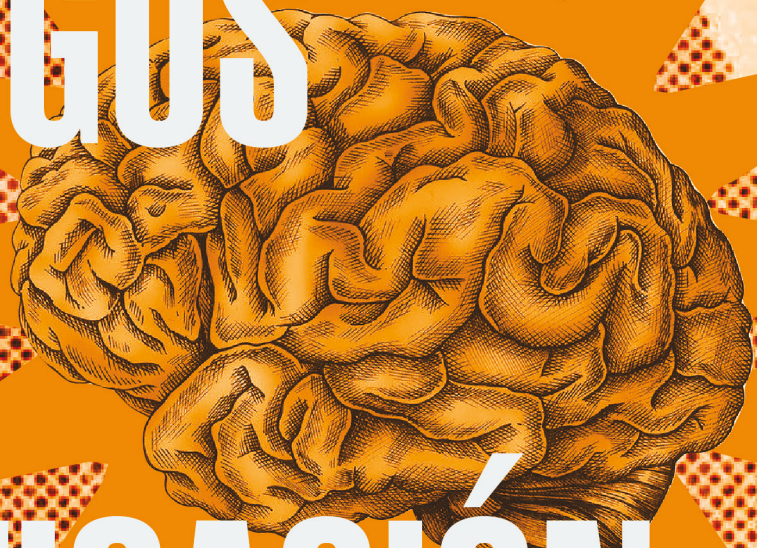
El documento está dirigido a los responsables de recursos humanos, así como a los propios empleados que deseen conocer más sobre este tema. Se trata de una herramienta que puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada empresa, considerando su tamaño, sector y cultura organizacional. El contenido está basado en la legislación vigente y en las mejores prácticas en el ámbito de la gestión de la violencia doméstica en el trabajo.

The diagram illustrates the three-step process of the proposed framework for generating a high-quality LLM response:

- Step 1: Input and Initial Generation**
 - Input:** A sequence of tokens (represented by colored squares) is fed into the model.
 - Initial Generation:** The model generates a sequence of tokens, which is then processed by a filter to produce a set of candidate tokens.
- Step 2: Refinement and Selection**
 - Refinement:** The candidate tokens are refined based on specific criteria (represented by a green box).
 - Selection:** The refined tokens are selected to form a more accurate and coherent sequence.
- Step 3: Final Output**
 - Final Output:** The refined and selected tokens are used to generate the final, high-quality LLM response.

Figure 1: $\mathcal{F}_1$	Figure 2: $\mathcal{F}_2$	Figure 3: $\mathcal{F}_3$

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN



HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio realizado en el marco del proyecto de investigación "Violencia doméstica en empresas" ha permitido identificar los principales hallazgos de la investigación. Los resultados se presentan a continuación:

Los hallazgos más relevantes de la investigación son los siguientes:

El estudio ha permitido identificar los principales hallazgos de la investigación. Los resultados se presentan a continuación:

Los hallazgos más relevantes de la investigación son los siguientes:

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral. Este protocolo debe incluir los siguientes aspectos:

- Definir los roles y responsabilidades de cada uno de los departamentos de la empresa (Recursos Humanos, Seguridad, Asesoría Jurídica, etc.) en caso de producirse un incidente de violencia doméstica.

- Establecer los canales de comunicación que permitan a los empleados reportar los casos de violencia doméstica de manera segura y confidencial.

- Definir los procedimientos de actuación que permitan a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante los casos de violencia doméstica que se produzcan en el entorno laboral.

- Establecer los mecanismos de apoyo y asistencia que permitan a los empleados afectados por la violencia doméstica recibir la ayuda necesaria para superar la situación.

¿Qué es la violencia doméstica?

La violencia doméstica es un fenómeno que afecta a millones de personas en todo el mundo. Se trata de un tipo de violencia que se ejerce dentro del ámbito familiar o doméstico, y que puede tener diversas manifestaciones, como la violencia física, psicológica, económica o sexual. La violencia doméstica es un problema grave que requiere de una atención especial por parte de las empresas, ya que puede afectar al bienestar y la productividad de sus empleados.

La violencia doméstica puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de las víctimas. Las víctimas de violencia doméstica pueden experimentar miedo, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Además, la violencia doméstica puede afectar a la vida cotidiana de las víctimas, ya que pueden sentirse inseguras y temer por su propia vida o la de sus seres queridos. Las empresas tienen la responsabilidad de identificar y abordar la violencia doméstica en sus organizaciones, ya que esto puede ayudar a reducir el impacto negativo de la violencia en la vida de las víctimas y a mejorar el clima laboral.

La violencia doméstica es un problema que afecta a millones de personas en todo el mundo. Se trata de un tipo de violencia que se ejerce dentro del ámbito familiar o doméstico, y que puede tener diversas manifestaciones, como la violencia física, psicológica, económica o sexual. La violencia doméstica es un problema grave que requiere de una atención especial por parte de las empresas, ya que puede afectar al bienestar y la productividad de sus empleados.



1. 凡在本市行政区域内从事经营活动的个体工商户、企业法人、其他经济组织（以下简称“经营者”），均应当遵守本规定。

[illegible]

#METOO
#NIUNAMENOS

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre la violencia doméstica en empresas, así como sobre los recursos disponibles para enfrentar esta problemática.

La violencia doméstica es un fenómeno complejo que puede manifestarse de diversas formas, tanto física como psicológica. Es importante reconocer que esta violencia no es solo un problema individual, sino que también puede tener implicaciones en el ámbito laboral.

- La violencia doméstica puede afectar el desempeño laboral de las personas involucradas, generando estrés, ansiedad y problemas de concentración. Por lo tanto, es fundamental que las empresas estén preparadas para brindar apoyo y recursos a sus empleados que estén experimentando esta situación.

Además, es importante que las empresas establezcan políticas claras y procedimientos para abordar casos de violencia doméstica en el entorno laboral. Esto incluye la implementación de protocolos de atención, la capacitación de los recursos humanos y la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.



"¿Por qué nos vamos a meter en la casa de uno? Hasta acá. ¿Por qué?. Bueno, sí nos llevó un tiempo el "¿por qué?". Porque sí. Porque era necesario. Porque la persona es buena y no... Y entonces no nos metamos en líos y que, bueno, nos abstenemos dentro de lo que es la organización tenemos un área de Legales muy grande, entonces también los abogados metiéndose de "por qué", qué se yo. (...) Pero bueno, empezamos con un montón de trabas y el por qué. Y el porqué. Y era el y el por... para no, para encontrarle las razones de las cuales no nos teníamos que meter en estos temas."

(Energía y Petróleo)



La violencia doméstica puede tener un impacto significativo en la vida personal y profesional de las personas. Por lo tanto, es esencial que las empresas tomen medidas preventivas y de respuesta para garantizar el bienestar de sus empleados y mantener un ambiente laboral saludable.

[illegible]

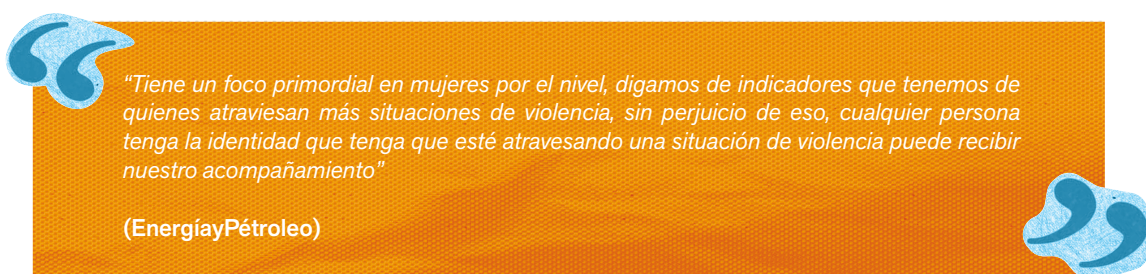
54

[illegible]

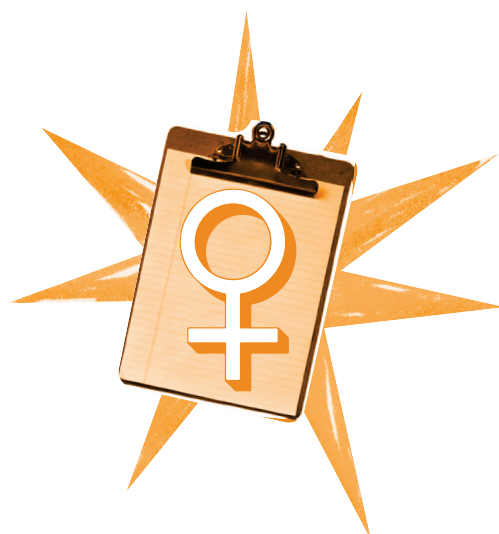
55

una organización aliada que trabaja exclusivamente con mujeres podría limitar el apoyo disponible solamente a quienes se identifiquen como tal, a pesar de que en su protocolo sí incluye a varones.

En algunos casos, el objetivo de tener un protocolo que contemple medidas de protección para colaboradores, además de colaboradoras, es no limitar las intervenciones y responder de manera efectiva a las necesidades de todos los empleados dentro de la organización.



Si bien todas las personas son susceptibles a sufrir violencia, desde la R.E.D., recomendamos que las intervenciones y enfoques consideren la perspectiva de género y diversidad. **Reconocer a la violencia de género como una problemática estructural, arraigada en las desigualdades y asimetrías de poder entre géneros, resulta clave para comprender las alarmantes cifras de femicidios y transfemicidios.**

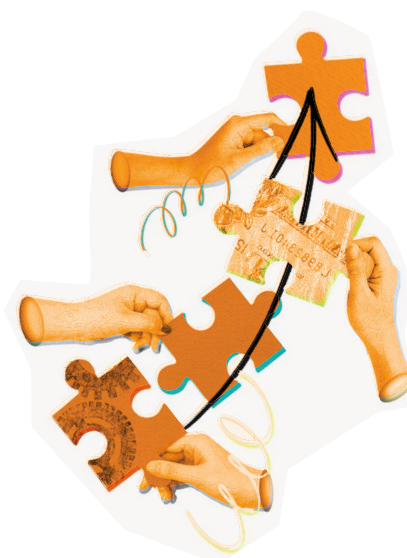


El rol de los sindicatos en la implementación del protocolo

Los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la implementación del protocolo de actuación ante la violencia doméstica en las empresas. Su rol se centra en la difusión y el seguimiento de la implementación del protocolo, así como en la facilitación y divulgación del mismo entre sus afiliados. Los sindicatos actúan como un puente entre las víctimas y las empresas, asegurando que las medidas de protección y apoyo sean conocidas y accesibles. Además, los sindicatos pueden proporcionar asesoramiento legal y psicológico a las víctimas, así como facilitar el acceso a servicios de apoyo. En algunas instancias, los sindicatos también pueden acceder a estadísticas confidenciales para monitorear la situación y evaluar el impacto del protocolo.

Los sindicatos también desempeñan un papel importante en la formación y capacitación de los empleados y los representantes de la empresa. Esto incluye la sensibilización sobre la violencia doméstica, los signos de alerta y las medidas de protección. Los sindicatos pueden organizar talleres, cursos y charlas para aumentar la conciencia y la comprensión de la violencia doméstica. Además, los sindicatos pueden facilitar el acceso a recursos de apoyo y asesoramiento, así como proporcionar un espacio seguro para que las víctimas expresen sus preocupaciones y necesidades. En resumen, los sindicatos son actores clave en la implementación del protocolo de actuación ante la violencia doméstica en las empresas, actuando como un puente entre las víctimas y las empresas, asegurando que las medidas de protección y apoyo sean conocidas y accesibles.

Finalmente, la colaboración se extiende a la difusión y el seguimiento sobre la implementación del protocolo. Los sindicatos juegan un papel activo al facilitar y divulgar el protocolo entre sus afiliados, asegurando su conocimiento y, en algunas instancias, accediendo a estadísticas confidenciales para monitorear la situación.



El rol de la empresa en la prevención de la violencia doméstica

La empresa tiene un rol fundamental en la prevención de la violencia doméstica, ya que es el entorno donde se desarrolla la vida laboral de las personas. La empresa puede actuar de manera proactiva para identificar y prevenir situaciones de riesgo, así como proporcionar apoyo y recursos a las personas que sufren violencia. La empresa también puede promover la cultura de la igualdad y la no violencia, lo que contribuye a la prevención de la violencia doméstica.

El rol de la empresa en la prevención de la violencia doméstica

La empresa puede actuar de manera proactiva para identificar y prevenir situaciones de riesgo, así como proporcionar apoyo y recursos a las personas que sufren violencia. La empresa también puede promover la cultura de la igualdad y la no violencia, lo que contribuye a la prevención de la violencia doméstica.

- La empresa puede actuar de manera proactiva para identificar y prevenir situaciones de riesgo, así como proporcionar apoyo y recursos a las personas que sufren violencia. La empresa también puede promover la cultura de la igualdad y la no violencia, lo que contribuye a la prevención de la violencia doméstica.

A large grid of 100 small squares, each containing a different geometric pattern of black lines. The patterns are arranged in 5 rows and 20 columns. The patterns are variations of a basic square grid, with some squares having additional lines or different shading.

[illegible]

(Energía y Petróleo)

[illegible][illegible]

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera coordinada y eficaz ante casos de violencia doméstica.

- 1. Identificar a las personas que puedan estar afectadas por la violencia doméstica y proporcionarles el apoyo necesario.

2. Evaluar el nivel de riesgo de la situación y tomar las medidas de seguridad correspondientes.

3. Coordinarse con las autoridades competentes para la investigación y el seguimiento del caso.

4. Proporcionar información y asesoramiento a las personas afectadas sobre sus derechos y las opciones disponibles.

5. Implementar medidas de apoyo psicológico y legal para las personas afectadas.

6. Realizar actividades de sensibilización y formación para prevenir la violencia doméstica en el futuro.

Elaboración de un protocolo de actuación

- El protocolo de actuación debe ser elaborado por un equipo multidisciplinario que incluya a representantes de la empresa, de las autoridades competentes y de las organizaciones de apoyo a las víctimas.

El protocolo debe estar basado en los principios de respeto a los derechos humanos, de igualdad de género y de no discriminación.

El protocolo debe ser flexible y adaptable a las necesidades específicas de cada caso.

El protocolo debe ser revisado y actualizado periódicamente para garantizar su eficacia.

El protocolo de actuación debe ser elaborado por un equipo multidisciplinario que incluya a representantes de la empresa, de las autoridades competentes y de las organizaciones de apoyo a las víctimas. El protocolo debe estar basado en los principios de respeto a los derechos humanos, de igualdad de género y de no discriminación. El protocolo debe ser flexible y adaptable a las necesidades específicas de cada caso. El protocolo debe ser revisado y actualizado periódicamente para garantizar su eficacia.



El acompañamiento a la víctima y al agresor es un proceso complejo que requiere de un abordaje integral y multidisciplinario.

El acompañamiento a la víctima y al agresor es un proceso complejo que requiere de un abordaje integral y multidisciplinario. Este proceso debe ser realizado por profesionales capacitados en el tema, quienes deben trabajar en conjunto con la víctima y el agresor, así como con la familia y la comunidad. El acompañamiento debe ser continuo y adaptado a las necesidades de cada caso.

En respuesta a esta necesidad, las organizaciones más avanzadas en la temática han implementado esquemas de doble acompañamiento: mientras apoyan a la colaboradora, también proporcionan asesoramiento en la materia su líder directo. Este enfoque busca dotar a la jefatura de herramientas necesarias para mantener conversaciones difíciles y gestionar su propia angustia o incertidumbre, asegurando que el equipo de trabajo funcione como una red de contención efectiva y empática.



El acompañamiento a la víctima y al agresor es un proceso complejo que requiere de un abordaje integral y multidisciplinario.

El acompañamiento a la víctima y al agresor es un proceso complejo que requiere de un abordaje integral y multidisciplinario. Este proceso debe ser realizado por profesionales capacitados en el tema, quienes deben trabajar en conjunto con la víctima y el agresor, así como con la familia y la comunidad. El acompañamiento debe ser continuo y adaptado a las necesidades de cada caso.

El/los/as afectados/as por la violencia doméstica, al estar en una situación de vulnerabilidad, pueden sentirse inseguros y temer por su seguridad y la de sus familiares. En estos casos, es importante que la empresa les brinde apoyo y les facilite el acceso a los recursos necesarios para enfrentar la situación. Esto puede incluir, entre otros, el asesoramiento legal, el apoyo psicológico y el acceso a servicios de emergencia. La empresa también puede considerar la posibilidad de ofrecer un espacio seguro para que las personas afectadas puedan recibir apoyo y asesoramiento.

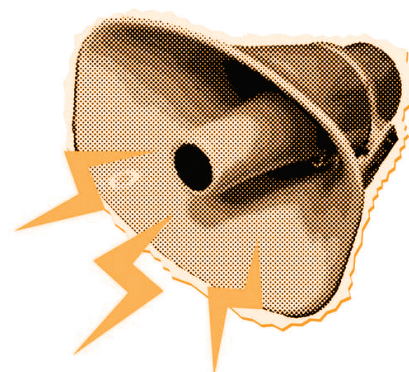


"Si, por ejemplo, (...) yo me tengo que mudar de mi casa porque ya no puedo convivir más con las personas que convive y tiene que salir a alquilar capaz que se le pide como algo de la inmobiliaria o algo como para justificar el préstamo, sí por un tema de auditoría. Pero no por el motivo de violencia, sino por el motivo más contable del número"

(ConsumoMasivo)



La violencia doméstica es un problema que afecta a muchas personas y que puede tener graves consecuencias. Es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y abordar la violencia doméstica en sus instalaciones. Esto puede incluir, entre otros, la implementación de protocolos de seguridad, la capacitación del personal y el acceso a servicios de apoyo. La empresa también puede considerar la posibilidad de ofrecer un espacio seguro para que las personas afectadas puedan recibir apoyo y asesoramiento.



Elaboración: Equipo de Asesoría Jurídica y de Recursos Humanos de la Universidad de Chile

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre la violencia doméstica y su abordaje en el ámbito empresarial. Se trata de una guía que busca orientar a las empresas en la implementación de medidas preventivas y de respuesta ante casos de violencia doméstica. El documento está estructurado en capítulos que abordan desde la definición de la violencia doméstica hasta la gestión de crisis y el apoyo a las víctimas.

Índice

1. Introducción

2. Definición de violencia doméstica

3. Tipos de violencia doméstica

4. Señales de alerta

5. Medidas preventivas

6. Protocolo de actuación

7. Apoyo a las víctimas

8. Gestión de crisis

9. Conclusión

- **Licencias especiales entre 5 y 10 días corridos o alternos**, que en algunos casos pueden extenderse según la necesidad específica, permitiendo que la persona tenga tiempo suficiente para gestionar su situación sin preocuparse por el impacto en su trabajo. En algunos casos, se estipulan renovaciones de plazos pero con la aprobación de los Comités o Subcomités, Recursos Humanos o Gerencias a cargo.
- **Licencias por violencia de género que se ajustan a las circunstancias particulares de cada caso**, brindando mayor flexibilidad para acompañar a quienes enfrentan situaciones que requieren tiempo. Además, algunas empresas ofrecen hasta 15 días anuales, e incluso empresas que no ponen plazos máximos y permiten adaptarse al contexto particular y necesidad de cada persona.



"En el Convenio está especificado 10 días o más (...) Eso lo que nos ha sucedido es que en realidad le preguntamos a la persona cuánto necesita. No nos fijamos cuando vuelve. O sea, hay como hay un seguimiento del caso, pero no seguimiento de la cantidad de días no ha sido tan taxativo. No le hemos dicho a nadie "tenés 10 días". Y no te puedo decir tampoco cuánto se ha tomado cada persona, porque no lo traqueamos realmente. Es como bueno lo que necesites y vamos viendo".

(Servicios Financieros).



Medidas de protección

La mayoría de las empresas del estudio implementan medidas para garantizar la seguridad de las personas que atraviesan situaciones de violencia. Estas medidas de protección consisten en un conjunto de herramientas adaptadas al tipo de actividad económica y al nivel de riesgo al que puedan estar expuestas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, si el tipo de actividad laboral supone la atención al público, o un lugar aislado, esto puede exponer a la persona a un evento de violencia en el lugar de trabajo.

En base a las entrevistas en profundidad, las medidas de protección que toman las empresas son coherentes con el grado de exposición que las personas en situación de violencia tienen durante la jornada laboral y en el tránsito al lugar de trabajo. Las acciones de protección más comunes y frecuentes incluyen el cambio de lugar o turno de trabajo, permitiendo reubicar a la persona en otra sucursal, SEDE u oficina, e incluso adaptar su horarios para que reduzca su exposición con la persona agresora, lo que también implica implementar reubicaciones y mudanza a otras ciudades y localidades.

En casos específicos donde la actividad laboral implica una mayor exposición, como en atenciones al cliente o entornos con menor resguardo de seguridad, se activan protocolos inmediatos para contener el riesgo y garantizar la integridad física y la vida de la víctima, asegurando una respuesta ágil y efectiva ante situaciones de riesgo y vulnerabilidad. Por último, las empresas también mostraron flexibilidad frente al cambio

de número de teléfono laboral y al otorgamiento de permisos adaptados a las necesidades particulares de quien solicita el acompañamiento.

En algunos casos, las empresas no tienen formalizados en sus protocolos estas medidas pero las establecen a demanda de cada situación y las posibilidades que brinda la organización del negocio.



"Sí, porque por ejemplo, viene, una persona donde dice: Miren, yo estoy amenazada, amenazado por equis persona. Bueno, ahí el área Seguridad tiene que activar un protocolo para cuidar a esa persona mientras esté en el trabajo y para cuidar a otros terceros".

(ConsumoMasivo).



Se mencionó con cierta frecuencia que se realiza una coordinación estrecha con el personal de seguridad, al cual se lo informa sobre las medida de restricción de acercamiento. Además se anuncia al 911 cuando se identi ca merodeando al agresor, también en el caso de amenazas o de alguna presencia sospechosa. Todo esto asegurando la con dencialidad de la información. Sin embargo, se identi có muy poca formación en el personal de seguridad respecto a los principios de con dencialidad y resguardo de la información, los protocolos establecidos por la empresa, los plazos y pasos a seguir en caso de exposición y riesgo para la víctima.

Además, en cuanto a los desplazamientos de la casa al trabajo y viceversa, algunas empresas garantizan la seguridad en los traslados y en los accesos a los lugares de trabajo, modi cando modos de traslado o comportamiento en los desplazamientos para evitar riesgos adicionales.



Por último, se observa que en la mayoría de las organizaciones consultadas la **protección contra el despido** no está explícitamente mencionada en los protocolos con términos precisos. Sin embargo, en la práctica, se aplica ya que se entiende que no se debe desvincular a una persona que atraviesa una situación de violencia doméstica. Esta garantía opera de manera implícita, sustentada en principios más amplios, como la “protección del puesto de trabajo”, la “no represalia” y el resguardo contra cualquier mecanismo que pudiera perjudicar a la persona en un contexto de vulnerabilidad. Las personas entrevistadas reconocen que el empleo actúa como un ancla de estabilidad y autonomía económica, lo cual es fundamental para que la víctima pueda romper el ciclo de la violencia.

En esta misma línea, para las **evaluaciones de desempeño**, el panorama se presenta dividido: algunas organizaciones no consideran medidas específicas, mientras que otras abordan el tema de manera flexible y adaptada a cada caso. La suspensión total de la evaluación no suele ser la norma explícita, y en algunos casos ha sido rechazada incluso por las propias personas afectadas que prefieren ser evaluadas para validar su esfuerzo a pesar del contexto. Especialmente cuando los objetivos están vinculados a bonos o compensaciones variables, se tiende a realizar ajustes similares a los de las licencias prolongadas, estableciendo valores de referencia para evitar perjuicios económicos.

Además, la intervención de los Comités, Subcomités y Recursos Humanos es crucial para asegurar que una baja temporal en el rendimiento no se traduzca en una desventaja, sino que se comprenda en el contexto de la situación excepcional que atraviesa la persona. Todos estos enfoques reflejan cómo se implementan medidas de protección confidenciales y adaptadas a cada situación particular.

2.2.2. Apoyo económico

En algunas empresas, el apoyo económico se realiza a través de la asignación de partidas presupuestarias específicas para cubrir necesidades económicas particulares, como gastos extraordinarios relacionados con mudanzas, alquiler, salud, entre otros. En estos casos, la ayuda es no reembolsable y se evalúa caso por caso, considerando la criticidad o el riesgo de cada situación.

En algunos casos, la asistencia económica se complementa con apoyos adicionales, como reubicaciones o cubriendo gastos vinculados a trámites y cuidados, en un proceso que prioriza la atención personalizada y el respeto por la privacidad.

- En algunos casos, la asistencia económica se complementa con apoyos adicionales, como reubicaciones o cubriendo gastos vinculados a trámites y cuidados, en un proceso que prioriza la atención personalizada y el respeto por la privacidad.



Por otro lado, otras empresas disponen de partidas presupuestarias específicas destinadas a cubrir necesidades económicas particulares, como gastos extraordinarios relacionados con mudanzas, alquiler, salud, entre otros. En estos casos, la ayuda es no reembolsable y se evalúa caso por caso, considerando la criticidad o el riesgo de cada situación.

En algunos casos, la asistencia económica se complementa con apoyos adicionales, como reubicaciones o cubriendo gastos vinculados a trámites y cuidados, en un proceso que prioriza la atención personalizada y el respeto por la privacidad

En todos los enfoques, prevalece una acción ajustada a cada necesidad, riesgo, garantizando la confidencialidad, con el objetivo de que la ayuda sea oportuna y ajustada al contexto.



Sin embargo, es importante destacar que no pudo identificarse que estos servicios brinden asistencia especializada en violencia de género. Para ser consecuentes con los principios de este abordaje, toda asistencia psicológica debería ser especializada en la materia. A partir de los resultados de las entrevistas realizadas, se ha observado que estos espacios suelen tener una duración de entre 4 a 6 sesiones de acompañamiento. El objetivo principal no es el tratamiento terapéutico, sino ofrecer herramientas de contención ante una crisis y cuidado inmediato.

2.2.2. Asesoramiento legal

El asesoramiento legal es un servicio que se ofrece a las víctimas de violencia doméstica para que conozcan sus derechos y obligaciones, y para que puedan tomar decisiones informadas sobre su situación. Este servicio puede ser ofrecido por abogados, defensores públicos o personal capacitado en el área. El asesoramiento legal es fundamental para reducir la incertidumbre de las víctimas, permitiéndoles ordenar sus decisiones en base a sus derechos y conocimiento legal informado, teniendo que tener en cuenta siempre que esta información sea confiable y con enfoque de género.

- El asesoramiento legal puede ser ofrecido de manera presencial o a través de canales virtuales, como videoconferencias o correo electrónico.
- El asesoramiento legal debe ser gratuito y accesible para todas las víctimas, independientemente de su situación económica o social.
- El asesoramiento legal debe ser confidencial y seguro, garantizando la privacidad de la víctima.

En definitiva, este tipo de asesoramiento resulta fundamental para reducir la incertidumbre de las víctimas, permitiéndoles ordenar sus decisiones en base a sus derechos y conocimiento legal informado, teniendo que tener en cuenta siempre que esta información sea confiable y con enfoque de género.



Derivación a centros especializados

Las empresas que participaron de las entrevistas han desarrollado diferentes prácticas y recursos para la derivación a centros especializados en violencia de género, mostrando algunas buenas prácticas y esfuerzos de articulación con organizaciones y/o instituciones externas. En general, muchas organizaciones no cuentan con un acuerdo formal y específico para derivaciones, pero sí utilizan recursos existentes y mantienen vínculos informales o episódicos con centros especializados y organizaciones civiles.

En relación con los centros especializados, algunas empresas han articulado con espacios como La Casa del Encuentro, aunque en muchos casos esto ha sido de forma puntual o virtual, principalmente en Buenos Aires debido a su falta de alcance regional. Otras empresas manejan un “recurso” actualizado, que incluye contactos con centros estatales y ONGs, tanto a nivel nacional como local, que se revisa periódicamente para asegurar su vigencia. Algunas, además, establecen acuerdos de capacitación con organizaciones externas, para fortalecer la preparación de su personal y mejorar la intervención ante estos casos.



“No es un diálogo específico en el que estamos hablando todo el tiempo de cuáles son los canales, esa información que la tenés porque, o sea, desde relaciones institucionales, desde relaciones laborales, siempre hay vínculo con la entidad de gobierno de las provincias. Entonces es algo que se puede averiguar en el momento muy rápidamente.”

(Energía y Petróleo).



❑

- ❑

Es importante que los contactos con las instituciones sean actualizados constantemente para que las derivaciones sean cuidadosas y efectivas. Para ello, se pueden consultar los servicios distribuidos en todo el país a través de los Mapas de servicios de atención en violencia de género georeferenciados de la Línea 144. Esto facilita también la orientación y derivación adecuada, ayudando a construir una red de apoyo integral y multidisciplinaria.

Sin embargo, la derivación a centros especializados en violencia de género no es una práctica muy habitual entre las empresas. Aun así, resulta una práctica recomendada porque permite ofrecer una atención integral, especializada. Estas organizaciones o instituciones públicas suelen ofrecer atención profesional capacitada en abordar las distintas complejidades de la violencia, brindando apoyo psicológico, orientación legal y acompañamiento social en un marco de confidencialidad y protección. Implementar mecanismos efectivos de derivación asegura que las personas reciban la asistencia especializada, se encuentren con otras mujeres en el mismo contexto y puedan contar con un soporte externo a la empresa si así lo desean. Además, esta práctica fomenta la colaboración inter-institucional, fortaleciendo la red de recursos disponibles frente a la violencia de género.





Cuandolapersonaagresoraylapersonaagredidasoncolaboradores delamismaempresa

En este caso, la persona agresora y la persona agredida son colaboradores de la misma empresa. Esto puede suceder en diferentes contextos, como en el ámbito laboral, en el ámbito personal o en el ámbito social. En cualquier caso, es importante que la empresa tome medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas.

La empresa debe tener en cuenta que la violencia doméstica puede tener un impacto significativo en el entorno laboral. Por lo tanto, es necesario que la empresa tome medidas para abordar la violencia doméstica de manera efectiva. Esto puede incluir la implementación de protocolos de actuación, la formación de los empleados y la colaboración con los servicios de apoyo.

¿Qué hacer si la persona agresora y la persona agredida son colaboradores de la misma empresa?

En primer lugar, es importante que la empresa tome medidas para garantizar la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas. Esto puede incluir la implementación de protocolos de actuación, la formación de los empleados y la colaboración con los servicios de apoyo. Además, es importante que la empresa tome medidas para abordar la violencia doméstica de manera efectiva.

■ El/la trabajador/a víctima de violencia doméstica puede presentar una denuncia ante el juzgado de violencia doméstica o ante el juzgado de lo penal, según corresponda, y solicitar medidas de protección. En caso de no haber denunciado, la empresa puede actuar de oficio, siempre que se acredite la existencia de violencia doméstica. La denuncia debe ser acompañada de un informe de la policía o de un informe de la fiscalía, que acredite la existencia de violencia doméstica. La denuncia debe ser acompañada de un informe de la policía o de un informe de la fiscalía, que acredite la existencia de violencia doméstica. La denuncia debe ser acompañada de un informe de la policía o de un informe de la fiscalía, que acredite la existencia de violencia doméstica.

Medidas de protección para la víctima de violencia doméstica

- El/la trabajador/a víctima de violencia doméstica puede solicitar medidas de protección ante el juzgado de violencia doméstica o ante el juzgado de lo penal, según corresponda. Las medidas de protección pueden ser de carácter preventivo o de carácter punitivo. Las medidas de protección pueden ser de carácter preventivo o de carácter punitivo. Las medidas de protección pueden ser de carácter preventivo o de carácter punitivo.



El/la trabajador/a víctima de violencia doméstica puede solicitar medidas de protección ante el juzgado de violencia doméstica o ante el juzgado de lo penal, según corresponda. Las medidas de protección pueden ser de carácter preventivo o de carácter punitivo. Las medidas de protección pueden ser de carácter preventivo o de carácter punitivo. Las medidas de protección pueden ser de carácter preventivo o de carácter punitivo.

Una de las principales preocupaciones expresadas fue la ambigüedad que ofrece la normativa laboral para aplicar medidas sancionatorias a un colaborador cuya conducta violenta ocurra en el ámbito doméstico. En algunos casos, señalaron que si el poder judicial notificara a la empresa empleadora sobre alguna medida de restricción de acercamiento o perimetral, u otra medida de protección, ello podría proporcionar un marco diferente para la acción. Una sola empresa afirmó que tuvo que gestionar un caso con un empleado cuando ya había una condena judicial firme y efectivizó el ordenamiento del juzgado.

Abordar esta problemática representa un desafío, especialmente porque las opciones que pueden implementar las empresas con respecto a varones agresores no siempre son claras. Para ofrecer una perspectiva diferente, desde la R.E.D. queremos proporcionar pautas orientadoras que estimulen acciones con un enfoque preventivo hacia masculinidades no violentas en el trabajo de profesionales, equipos y organizaciones sociales⁹.

Estas organizaciones juegan un papel crucial en la revisión de masculinidades hegemónicas, donde la violencia es parte de la socialización temprana. Tienen un potencial significativo para ayudar a los varones a reconsiderar y modificar prácticas agresivas.



9. [Instituto de Cambio Social y Masculinidades.](#)

Capacitación y difusión

Las estrategias de prevención y difusión en la temática son una práctica muy extendida entre las empresas entrevistadas. Esto da cuenta del foco que desarrollan en la prevención de la violencia de género y doméstica entre sus equipos de trabajo y, además el impacto que pueden tener las empresas a nivel comunitario y social.



"Entonces hay muchos temas de sesgos y estereotipos mega arraigados y roles de género que ni hablar que los van a potenciar o naturalizar estos casos de violencia doméstica. Entonces, de hecho, en la capacitación que damos, uno de los puntos, hablamos del amor romántico... otras de las grandes fechas para que lo tratamos internamente es el 14 de febrero. Entonces, vamos de a poquito y construyendo, incomodando un poco más"

(ConsumoMasivo).



Entre las buenas prácticas identificadas en el estudio y recomendadas para consolidar, destacan la implementación de capacitaciones periódicas dirigidas tanto a los equipos responsables de aplicar el protocolo como a todos/as los/las líderes y colaboradores. Estas capacitaciones incluyen materiales pedagógicos diseñados para facilitar el reconocimiento temprano de señales de riesgo y la importancia de la escucha activa, así como la identificación de situaciones de peligro. Además, se promueven los canales de derivación y asistencia, y se distribuyen guías y cuadernillos adaptados para asegurar un conocimiento integral de los recursos disponibles.



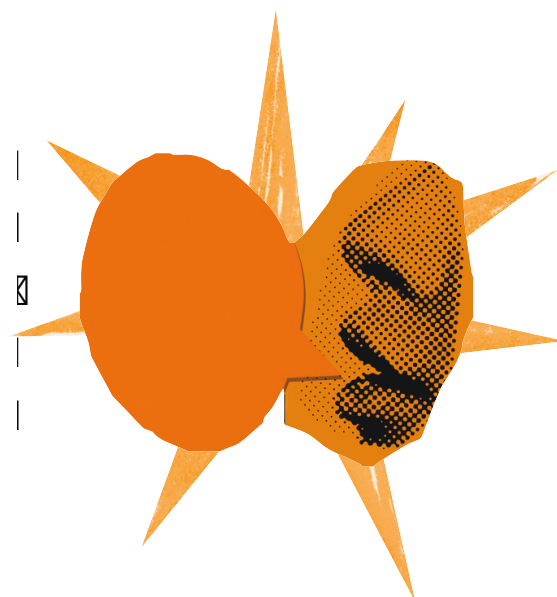
"Así que [...] capacitamos a todas las personas que van a estar más involucradas. En el proceso de la implementación del protocolo a quienes tenemos parte del subcomité de violencia doméstica y también a business partners, a líderes y algunos referentes particulares de distintas áreas, como podría ser seguridad física, al equipo de salud, o sea, lo hicimos bastante ampliado."

(Energía y Petróleo).



Asimismo, se resalta el uso estratégico de fechas clave, como el 3 de junio y/o el 25 de noviembre para realizar campañas masivas, actividades internas y reforzar la difusión del protocolo, buscando así mantener el tema presente en la agenda de la organización de forma continua. La utilización de campañas de comunicación institucional, newsletters y charlas abiertas contribuye a mantener el interés y el compromiso de sus colaboradores, fomentando un ambiente de sensibilización constante. Además, la participación en alianzas con organizaciones civiles, fundaciones y expertas en la materia.

Estas prácticas son indispensables para sostener medidas de prevención, la difusión constante y la formación especializada hacia líderes y colaboradores, para promover el reconocimiento de las señales de violencia de género y potenciar una respuesta cuidadosa, respetuosa y con enfoque de género.





CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar una guía práctica para abordar la violencia doméstica en el entorno empresarial. A lo largo de este proceso, se han identificado diversas necesidades y desafíos que requieren una atención integral y multidisciplinaria. Se ha enfatizado la importancia de la prevención, la detección temprana y la respuesta adecuada ante los casos de violencia doméstica que afectan a las personas en el trabajo. Asimismo, se han destacado la necesidad de contar con protocolos claros, capacitación adecuada para el personal y la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso. Las conclusiones y recomendaciones finales buscan servir como base para la implementación de estrategias efectivas que permitan reducir el impacto de la violencia doméstica en las empresas y promover el bienestar de todas las personas involucradas.

En conclusión, la violencia doméstica es un problema complejo que requiere una atención integral y multidisciplinaria. Se ha enfatizado la importancia de la prevención, la detección temprana y la respuesta adecuada ante los casos de violencia doméstica que afectan a las personas en el trabajo. Asimismo, se han destacado la necesidad de contar con protocolos claros, capacitación adecuada para el personal y la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso. Las conclusiones y recomendaciones finales buscan servir como base para la implementación de estrategias efectivas que permitan reducir el impacto de la violencia doméstica en las empresas y promover el bienestar de todas las personas involucradas.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera adecuada y oportuna ante los casos de violencia doméstica. Este protocolo debe estar basado en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas. El protocolo debe incluir las siguientes medidas:

- Establecer un canal de denuncia seguro y confidencial para las víctimas.
- Realizar una investigación rápida y efectiva de los casos denunciados.
- Adoptar medidas de protección para las víctimas y los testigos.
- Colaborar con las autoridades competentes en la investigación y el proceso judicial.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a las víctimas.
- Realizar actividades de sensibilización y formación para el personal de la empresa.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

Elaborar un plan de actuación que permita a la empresa actuar de manera adecuada y oportuna ante los casos de violencia doméstica. Este plan debe estar basado en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas. El plan debe incluir las siguientes medidas:

- Establecer un canal de denuncia seguro y confidencial para las víctimas.
- Realizar una investigación rápida y efectiva de los casos denunciados.
- Adoptar medidas de protección para las víctimas y los testigos.
- Colaborar con las autoridades competentes en la investigación y el proceso judicial.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a las víctimas.
- Realizar actividades de sensibilización y formación para el personal de la empresa.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

- Establecer un canal de denuncia seguro y confidencial para las víctimas.
- Realizar una investigación rápida y efectiva de los casos denunciados.
- Adoptar medidas de protección para las víctimas y los testigos.
- Colaborar con las autoridades competentes en la investigación y el proceso judicial.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a las víctimas.
- Realizar actividades de sensibilización y formación para el personal de la empresa.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

■ Los datos estadísticos de la violencia doméstica en las empresas son escasos y no se han realizado estudios específicos al respecto. Sin embargo, se sabe que la violencia doméstica es un problema que afecta a un número significativo de mujeres en todo el mundo. En consecuencia, es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y abordar la violencia doméstica en sus instalaciones.

Las empresas deben tener en cuenta que la violencia doméstica puede tener un impacto significativo en la productividad y el bienestar de las trabajadoras. Por lo tanto, es necesario que las empresas implementen políticas y procedimientos que permitan identificar y abordar la violencia doméstica de manera efectiva. Esto incluye la capacitación de los empleados, la creación de canales de denuncia seguros y la colaboración con las autoridades competentes.

En conclusión, la violencia doméstica es un problema complejo que requiere un enfoque integral para su abordaje. Las empresas tienen un papel clave que desempeñar en la prevención y el manejo de la violencia doméstica, lo que implica la implementación de medidas preventivas y la creación de un entorno seguro para todas las trabajadoras.

En resumen, la violencia doméstica es un problema que afecta a un número significativo de mujeres en todo el mundo. Las empresas deben tomar medidas para prevenir y abordar la violencia doméstica en sus instalaciones, lo que incluye la capacitación de los empleados, la creación de canales de denuncia seguros y la colaboración con las autoridades competentes.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera adecuada y oportuna ante los casos de violencia doméstica. Este protocolo debe estar basado en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas. El protocolo debe incluir las siguientes acciones:

- Realizar una investigación preliminar para determinar si se trata de un caso de violencia doméstica.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a la víctima.
- Colaborar con las autoridades competentes para la investigación y sanción de los hechos.
- Implementar medidas de protección para la víctima y el personal de la empresa.
- Realizar una evaluación de riesgos para determinar el nivel de peligro.
- Mantener la confidencialidad de los datos.
- Realizar una formación a los empleados sobre violencia doméstica.
- Realizar una evaluación de la cultura organizacional para identificar factores de riesgo.
- Realizar una evaluación de la efectividad del protocolo.

Elaborar un protocolo de actuación que permita a la empresa actuar de manera adecuada y oportuna ante los casos de violencia doméstica. Este protocolo debe estar basado en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a la dignidad de las personas. El protocolo debe incluir las siguientes acciones:

- Realizar una investigación preliminar para determinar si se trata de un caso de violencia doméstica.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a la víctima.
- Colaborar con las autoridades competentes para la investigación y sanción de los hechos.
- Implementar medidas de protección para la víctima y el personal de la empresa.
- Realizar una evaluación de riesgos para determinar el nivel de peligro.
- Mantener la confidencialidad de los datos.
- Realizar una formación a los empleados sobre violencia doméstica.
- Realizar una evaluación de la cultura organizacional para identificar factores de riesgo.
- Realizar una evaluación de la efectividad del protocolo.

- Realizar una investigación preliminar para determinar si se trata de un caso de violencia doméstica.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a la víctima.
- Colaborar con las autoridades competentes para la investigación y sanción de los hechos.
- Implementar medidas de protección para la víctima y el personal de la empresa.
- Realizar una evaluación de riesgos para determinar el nivel de peligro.
- Mantener la confidencialidad de los datos.
- Realizar una formación a los empleados sobre violencia doméstica.
- Realizar una evaluación de la cultura organizacional para identificar factores de riesgo.
- Realizar una evaluación de la efectividad del protocolo.

- Realizar una investigación preliminar para determinar si se trata de un caso de violencia doméstica.
- Ofrecer apoyo psicológico y legal a la víctima.
- Colaborar con las autoridades competentes para la investigación y sanción de los hechos.
- Implementar medidas de protección para la víctima y el personal de la empresa.
- Realizar una evaluación de riesgos para determinar el nivel de peligro.
- Mantener la confidencialidad de los datos.
- Realizar una formación a los empleados sobre violencia doméstica.
- Realizar una evaluación de la cultura organizacional para identificar factores de riesgo.
- Realizar una evaluación de la efectividad del protocolo.

Las medidas de capacitación resultan fundamentales así como la difusión de los protocolos en toda la empresa. Se ha identificado como buena práctica la realización de capacitaciones periódicas para líderes y todo el personal, acompañadas de materiales pedagógicos que facilitan el reconocimiento de señales de violencia de género. Además, se utilizan fechas clave para llevar a cabo campañas masivas y actividades internas, asegurando que el tema permanezca presente en la agenda de la organización. La colaboración con organizaciones sociales y fundaciones civiles es altamente valorada por las empresas, ya que contribuye a sostener medidas de prevención y sensibilización en toda la compañía, logrando en ocasiones un impacto significativo a nivel comunitario.

Por último, se presentan aquí algunas recomendaciones para aquellas organizaciones que aún no han establecido medidas para abordar la violencia de género y doméstica, en palabras de las personas que participaron de la investigación:



"Me parece que si lo podés hacer y podés realmente ayudar a una persona en su vida a nivel personal, hay que animarse a dar ese paso, que es algo que no estamos acostumbrados a hacer o que te puede generar incomodidad. Y que te metes en temas que son difíciles. Pero realmente puedes ayudar a una persona a que le cambie totalmente la vida. Y eso vale la pena. Vale la pena el esfuerzo y todo lo que haya que hacer para implementarlo. Que yo, por lo menos de lo que hice en el último año, son de las cosas que siento que más impacto tuvo, así no lo hayamos activado todavía oficialmente."

(Energía y Petróleo)



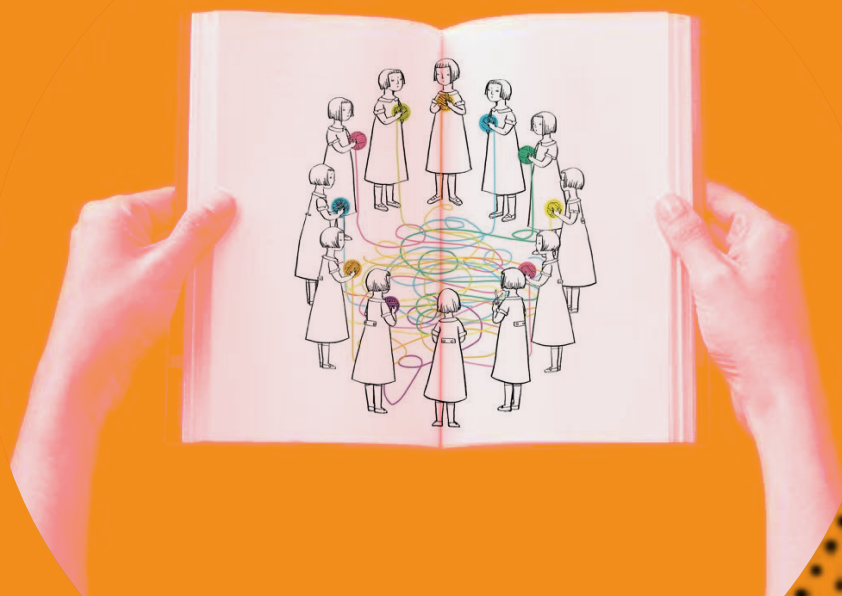
"Que no le tenga miedo a armar un protocolo. Realmente es una herramienta súper poderosa que te da contexto, te ayuda. O sea, para mí, el peor escenario es ser un espectador, un espectador de un hecho de violencia. Porque las personas vienen todos los días a trabajar y no les ves el ojo morado. El peor escenario es que haya un femicidio y que vos no hiciste nada. No hay que tenerle miedo."

(Seguros)



El presente documento tiene como objetivo principal proporcionar información sobre la violencia doméstica en empresas, así como sobre los recursos disponibles para abordar esta problemática. Se trata de una guía práctica que busca facilitar la identificación de casos de violencia doméstica y la implementación de medidas preventivas y de intervención. El documento está estructurado en capítulos que abordan desde la definición de la violencia doméstica hasta los procedimientos de actuación en caso de emergencia. Se incluyen ejemplos de situaciones de riesgo y recomendaciones para la gestión de crisis. La información contenida en este documento es de carácter informativo y no constituye asesoramiento legal. Se recomienda consultar con profesionales especializados para obtener orientación específica en cada caso.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la Nación Argentina. (1994). Ley N° 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar>
- Congreso de la Nación Argentina. (2009). Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar>
- ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. (2018). La violencia no es negocio: Guía para prevenir y erradicar la violencia doméstica desde los lugares de empleo. Buenos Aires.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (s.f.). Mapa de recursos y servicios de atención en violencia de género (Línea 144). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/generos>
- Oficina de Violencia Doméstica (OVD). (2024). Informe estadístico sobre violencia doméstica: Segundo trimestre 2024. Corte Suprema de Justicia de la Nación. <https://www.ovd.gov.ar>

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar». Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- ONU Mujeres. (s.f.). Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". Comisión Interamericana de Mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra.

GUÍA DE ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EMPRESAS

UNA CONTRIBUCIÓN HACIA UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS



R·E·D·
Red de Empresas
por la Diversidad

**dite
lla**

ISBN 978-631-90713-7-5



9 786319 071375