

HERRAMIENTA 4.4

Directrices sobre las posibles obligaciones legales relacionadas con el acoso y la violencia de género

- » **OBJETIVO:** Describir las obligaciones legales relacionadas con el AVG que pueden aplicarse a su empresa.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos y asuntos legales.

Es posible que, en el caso de su empresa, se apliquen diferentes niveles de leyes relativas al acoso y la violencia de género (AVG), incluidas leyes y convenciones internacionales y leyes nacionales. A continuación, se presentan algunas leyes y convenios internacionales que pueden aplicarse:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:** Es un tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. El Comité de la Convención adoptó la Recomendación General n.º 19 sobre la violencia contra la mujer en 1992.
- **Poner Fin a la Violencia contra la Mujer:** Varias normas y estándares acordados internacionalmente se refieren a esta medida y se utilizan para orientar la respuesta sobre AVG a través de los sistemas jurídicos y los marcos de políticas públicas nacionales⁵². Para obtener más información, visite el [sitio web de ONU Mujeres](#).
- **Convenio n.º 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y Recomendación adjunta (n.º 206):** El marco establecido en estos instrumentos proporciona una hoja de ruta clara para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Convención sobre los Derechos del Niño:** La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño es un tratado internacional de derechos humanos que establece los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, sanitarios y culturales de los niños⁵³.

Si bien estos convenios y convenciones no han sido ratificados por todos los países (o no hay alineación con las normas y los estándares nacionales), representan buenas prácticas internacionales y pueden proporcionar orientaciones para los próximos pasos que puede adoptar su empresa.

Entre las leyes nacionales que pueden aplicarse se encuentran las siguientes:

- Disposiciones constitucionales. Muchos países tienen disposiciones específicas relativas a la protección de los derechos humanos y la no discriminación. Cabe señalar que el concepto de “desventaja” suele basarse en la identidad social, que puede abarcar dimensiones como el género, la edad, la ubicación, la ocupación, la raza, el origen étnico, la religión, el estado de ciudadanía, la discapacidad, y la orientación sexual y la identidad de género, entre otros factores.
- Leyes específicas que prohíben lo siguiente:
 - › hostigamiento en el lugar de trabajo;
 - › acoso sexual en el lugar de trabajo;

⁵² Al menos 155 países han promulgado leyes contra la violencia doméstica, y 140 tienen leyes sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, sigue habiendo desafíos para hacer cumplir estas leyes, lo que limita el acceso de las mujeres y las niñas a la seguridad y la justicia.

⁵³ Por un lado, no se debe emplear mano de obra infantil, pero de todos modos los niños pueden verse afectados por las actividades de su empresa en sus zonas de operaciones.

- › violencia doméstica;
- › agresión sexual;
- › sexo con menores.
- La mayoría de los países también cuentan con leyes sobre relaciones laborales o de salud y seguridad ocupacional que pueden imponer a los empleadores el deber de asistencia e indicar procedimientos para denunciar, resolver y supervisar los casos de AVG. Algunos países también tienen leyes o regulaciones que obligan a los empleadores a impartir capacitación a una parte o a la totalidad del personal a fin de prevenir el AVG o responder a él.
- Si bien es importante que sus políticas y procedimientos se ajusten a la legislación nacional, puede optar por superar el mínimo obligatorio para que su empresa esté alineada con las buenas prácticas generales. El mejor punto de partida es el Convenio y la Recomendación adjunta de la OIT (mencionados anteriormente).

Muchas empresas también pueden mantener obligaciones contractuales con respecto a la prevención y mitigación del AVG que involucran a compradores, inversionistas⁵⁴ o contratistas principales. Para obtener información y asesoramiento detallados, puede buscar ayuda en los siguientes niveles:

- su departamento de asuntos legales o expertos jurídicos del país especializados en AVG;
- ministerio de trabajo o el equivalente de su país;
- organización específica o proveedores de servicios que se ocupen del AVG⁵⁵ en su país; no todas las organizaciones que abordan el AVG se especializan en la relación con el lugar de trabajo, así que se recomienda consultar a varias fuentes; un aspecto importante al que hay que prestar atención a la hora de seleccionar una organización son los conocimientos especializados en lo siguiente:
 - › acoso y violencia de género relacionados con el lugar de trabajo;
 - › obligaciones jurídicas de los países en los que opera su empresa;
 - › conocimiento de buenas prácticas internacionales, incluido un enfoque centrado en las personas sobrevivientes;
 - › una trayectoria reconocida y verificable en la prestación de servicios de asesoría al sector privado.

Recuerde que no necesita convertirse en un experto en AVG para que su empresa responda de manera adecuada. Su trabajo consiste en centrarse en las iniciativas de la empresa y consultar a expertos cuando sea necesario. Puede recurrir a los conocimientos especializados que ya están disponibles.

Obtendrá más información sobre las leyes que pueden aplicarse a su empresa consultando los siguientes recursos:

- [Base de datos mundial de ONU Mujeres sobre la violencia contra las mujeres](#): Una “ventanilla única” de información sobre prevalencia de la violencia contra las mujeres y medidas adoptadas por los Gobiernos para contrarrestarla.

⁵⁴ En las [Normas de Desempeño Ambiental y Social](#) de IFC se definen las responsabilidades de los clientes en la gestión de sus riesgos ambientales y sociales. La edición de 2012 del Marco de Sostenibilidad de IFC, que incluye las Normas de Desempeño, se aplica a todos los clientes de servicios de inversión y asesoría cuyos proyectos pasen por el proceso de examen crediticio inicial de IFC a partir del 1 de enero de 2012. En IFC existen varias Normas de Desempeño que son pertinentes para el nexo entre AVG e infraestructura.

⁵⁵ Los prestadores de servicios sobre AVG son entidades que pueden brindar acceso a servicios de salud, psicosociales, jurídicos o de seguridad, hogares seguros o refugios, y medios de subsistencia a los sobrevivientes.

- [Índice de Instituciones Sociales y Género de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos \(OCDE\)](#): Medición transnacional de la discriminación contra la mujer en las instituciones sociales a través de leyes formales e informales, normas y prácticas sociales de 180 países.
- [La Mujer, la Empresa y el Derecho, Grupo Banco Mundial](#): Datos sobre las leyes y regulaciones que restringen las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías, incluida la violencia.
- [Compendio del Banco Mundial de marcos jurídicos internacionales y nacionales](#): Contiene un conjunto de herramientas prácticas que no solo brindan información sobre las leyes vigentes, sino que también proporcionan una línea de base para ayudar a los países a identificar oportunidades para intensificar sus medidas en relación con el AVG.

RECUADRO 4E | Iniciativas de responsabilidad social empresarial que abordan la violencia de género

Muchas empresas también se han comprometido a abordar el AVG a través de iniciativas de responsabilidad social empresarial de nivel mundial, nacional o comunitario. Como ejemplos de estas iniciativas dirigidas a abordar el acoso y la violencia de género cabe mencionar los siguientes:

- **Waka Mere:** En las Islas Salomón, 15 de las empresas más importantes se comprometieron a adoptar medidas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. A través del Compromiso Waka Mere con la Acción, buscan lograr al menos uno de los tres objetivos siguientes: ascender a más mujeres a puestos de liderazgo, crear un ambiente de respeto y apoyo en el lugar de trabajo, y aumentar las oportunidades para las mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.
- **CARE y Diageo:** CARE International y Diageo plc, una empresa multinacional de bebidas que funciona en más de 180 países, exigen a los proveedores que prohíban expresamente el acoso, y ahora están elaborando una norma internacional mejorada y políticas de dignidad en el trabajo en todas sus operaciones (tomando como base el Convenio n.º 190 de la OIT). Por ejemplo, en relación con su cadena de suministro de pequeños agricultores, Diageo está analizando las experiencias de los agricultores y las agricultoras de cebada de Etiopía; esto incluye analizar problemas relacionados con el AVG en la agricultura y la cosecha de cultivos, así como en el traslado de productos a los mercados (por ejemplo, riesgos relacionados con el uso del transporte, etc.).
- **Primark:** Para responder y prevenir el AVG en las fábricas de sus proveedores, Primark está desarrollando programas para fomentar un mayor respeto a las cuestiones de género en los lugares de trabajo; para esto, se propone la creación de una red de socios y el uso de comités en los lugares de trabajo como medios para denunciar, investigar y abordar los casos de abuso. En India, se impartió capacitación sobre AVG al personal de 13 fábricas y se alentó la participación de los empleados en el comité interno de quejas y reclamos.

Fuentes: IFC, [Waka Mere Commitment to Action](#) (Compromiso Waka Mere con la Acción); *Business Fights Poverty* (2018), [“CARE and Diageo: Tackling Violence and Harassment at Work”](#) (CARE y Diageo: Hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo); Associated British Foods (2021), [“Tackling Gender-Based Violence and Harassment in the Workplace”](#) (Hacer frente a la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo).