



CRITERIOS PARA UNA EMPRESA SEGURA

Normas
de RS

Normas
Nacionales

Normas
Internacionales

2011

En Latinoamérica, al igual que en el resto del mundo, la violencia en el ámbito laboral afecta particularmente a la mujer¹, algunas cifras mundiales recientes indican que el 80% de los casos denunciados de violencia laboral son contra la mujer y que las pérdidas laborales causadas por el estrés y la violencia representan entre el 1 y el 3.5% del PBI². A nivel mundial, las empresas han empezado a tomar conciencia sobre el impacto significativo y económicamente negativo que tiene la violencia hacia las mujeres. Preocupados ante esta situación, el Programa Regional ComVoMujer de la GIZ y sus aliados estratégicos, la Universidad de San Martín de Porres y Perú 2021, proponen al empresariado 19 Criterios de aplicación para lograr una Empresa Segura y libre de violencia contra la mujer, los cuales aportarán adicionalmente al cumplimiento de estándares de responsabilidad social, normas legales vigentes y convenios internacionales de Derechos Humanos. El presente trabajo contiene la correlación entre los Criterios de Empresa Segura y los estándares mencionados anteriormente.

El lectorado encontrará el documento dividido en cuatro secciones para facilitar su uso, pudiendo ser cada una de estas secciones de consulta independiente; Sin embargo, recomendamos la visión integrada del impacto en su organización derivada del uso conjunto de los Criterios de Empresa Segura descritos en este trabajo.

En primer lugar se presenta la lista de los 19 criterios propuestos. Para facilitar la aproximación a los Criterios de Empresa Segura estos han sido agrupados en los tres aspectos siguientes:

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

¹ Frente a estas afectaciones específicas hacia las mujeres, empiezan también a emitirse medidas afirmativas que buscan eliminar los efectos discriminatorios de disposiciones supuestamente neutras. Se denominan medidas afirmativas "... las medidas que permiten la eliminación de las asimetrías e inequidades entre los diferentes conglomerados sociales (personas adultas mayores, niños y niñas, mujeres, personas con discapacidad y las personas pertenecientes a grupos raciales, étnicos o culturales excluidos históricamente, como los afrodescendientes o los indígenas) para hacer efectiva la igualdad en el campo de los derechos humanos. Las medidas de acción afirmativa también son identificadas como discriminación positiva o discriminación inversa, términos que parecieran inadecuados porque no generan más discriminación, sino que están dirigidas a eliminarla". SALVIOLI, Fabián y Soledad GARCÍA. Derechos humanos, población y desarrollo: vínculos conceptuales y jurídicos, estándares y aplicación. IIDH, 2008.

² OIT. The cost of violence stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. 2001.

La segunda parte, correlaciona las Normas e Indicadores de Responsabilidad Social³ con los Criterios de Empresa Segura, mostrando cómo al cumplir con estos criterios se contribuye al cumplimiento de la ISO 26000, la SA 8000, los Principios del Pacto Mundial así como los Indicadores GRI e Indicadores Ethos – Perú 2021.

En la tercera parte, titulada Normas Internacionales de Derechos Humanos⁴, se muestran las intersecciones entre estos criterios con los Objetivos del Milenio, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belem do Pará.

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

Los invitamos a revisar las páginas siguientes esperando que en ellas encuentren una herramienta práctica que incentive su compromiso y el de su empresa, confiando en que su aplicación revertirá en beneficios, evitando los impactos negativos de la violencia hacia las mujeres en la empresa, así como generador del prestigio que otorga ser una empresa socialmente responsable promotora de una cultura de paz y de buen trato, como base para el desarrollo social y empresarial.

Daniel Valera Loza, Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres.

Cecilia Rizo Patrón, Directora de Gestión del Conocimiento de PERÚ 2021.

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

³ Se está usando el término “Normas e Indicadores de Responsabilidad Social” como categoría general, incluyendo dentro de ella a la ISO 26000, a pesar que en sentido estricto es una guía orientadora y no una norma certificable.

⁴ También en este caso se utiliza el término de “Normas Internacionales de Derechos Humanos” como categoría general, incluyendo los Objetivos del Milenio, aunque en sentido estricto se trate de un compromiso internacional y no de una norma vinculante que forme parte del ordenamiento interno al haber cumplido con el procedimiento establecido para la ratificación de los tratados.

I. Organización:

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

II. Servicios y práctica diaria:

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

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

III. Trabajo con y hacia la comunidad:

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

CRITERIOS

CRITERIOS
PARA UNA EMPRESA
SEGURA

Normas
de RS

2011

Criterio

1

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

ISO 26000⁵

4.6 Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000⁶

5.1 Discriminación.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 2: Arraigo en la cultura organizativa.

Indicador de Profundidad 11: Valoración de la diversidad.

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

⁵ Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés).

⁶ Rendición de Cuentas Social (SA por sus siglas en inglés).

Criterio

2

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

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

SA 8000

9.1 Sistemas de gestión: Política.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI⁷

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 1: Compromisos éticos.**Indicador de Profundidad 11:** Valoración de la diversidad.

- *Indicador Binario 11.1:* La política de valoración de la diversidad y no discriminación está en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.
- *Indicador Binario 11.3:* La política de valoración incluye la cuestión de género.

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

⁷ Iniciativa de Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés).

Criterio

3

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

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

SA 8000

9.6 Control de proveedores.

Principios del Pacto Mundial

2. Derechos Humanos: Asegura la no vulneración de los Derechos Humanos.

Indicadores de GRI

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

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 2: Arraigo en la cultura organizativa.

- *Indicador Binario 2.6:* Promueve la difusión de sus principios éticos a sus proveedores.

Indicador de Profundidad 11: Valoración de la diversidad.

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

4

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

ISO 26000

4.6 Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

6.1. Medidas disciplinarias.

9.9. Identificando problemas e iniciando acciones correctivas.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 11: Valoración de la diversidad.

- *Indicador Binario 11.13:* Se prevén claramente mecanismos y canales formales para denuncia de hechos que involucren posibles casos de discriminación.

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

- *Indicador Binario 13.14:* La empresa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el sitio laboral.

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

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

5

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

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

SA 8000

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

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 1: Compromisos éticos.**Indicador de Profundidad 2:** Arraigo en la cultura organizativa.**Indicador de Profundidad 10:** Compromiso con el desarrollo infantil.

- *Indicador Binario 10.8:* Promueve campañas de no violencia en el hogar.

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

- *Indicador Binario 13.5:* Realiza campañas internas de concientización para mejorar comprensión sobre la importancia de la valoración de la mujer.
- *Indicador Binario 13.14:* La empresa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el sitio laboral.

Criterios

6

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

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

SA 8000

9.1.b) Sistemas de gestión: Compromiso de acatar legislación nacional, internacional y otro derecho aplicable.

Principios del Pacto Mundial

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

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 1: Compromisos éticos.

Indicador de Profundidad 11: Valoración de la diversidad.

- *Indicador Binario 11.3:* La política de valoración incluye la cuestión de género.

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

7

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

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 10: Compromiso con el desarrollo infantil.

- *Indicador Binario 10.8:* Promueve campañas de no violencia en el hogar.

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

- *Indicador Binario 13.6:* El plan de salud de la empresa contempla adaptaciones específicas para la prevención y cuidados de la salud de la mujer.

Criterio

8

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

ISO 26000

4.4. Comportamiento ético.

SA 8000

6.1. Medidas disciplinarias.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Indicadores Ethos - Perú 2021

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

- *Indicador Binario 13.14:* La empresa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el sitio laboral.

Criterio

9

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

ISO 26000

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

9.9. Identificando problemas e iniciando acciones correctivas.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI

HR4: Número de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Indicadores Ethos - Perú 2021

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

- *Indicador Binario 13.14:* La empresa tiene procedimientos que garanticen la protección de las mujeres contra la violencia y acoso psicológico, moral, físico y sexual en el sitio laboral.

Criterio

10

Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer.

ISO 26000

4.6 Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

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

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 2: Arraigo en la cultura organizativa.

Indicador de Profundidad 10: Compromiso con el desarrollo infantil.

- *Indicador Binario 10.8:* Promueve campañas de no violencia en el hogar.

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

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

Criterio

11

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

ISO 26000

4.6 Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

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

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 2: Arraigo en la cultura organizativa.

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

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

Criterios

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

ISO 26000

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

9.13 Registros.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 10: Compromiso con el desarrollo infantil.
 ▪ *Indicador Binario 10.8:* Promueve campañas de no violencia en el hogar.

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

SA 8000

9.9 Identificando problemas e iniciando acciones correctivas.

Criterio

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

ISO 26000

4.6. Respeto al Principio de Legalidad.

SA 8000

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

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

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

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

ISO 26000

4.6. Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Mundial

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

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

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

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

- *Indicador Binario 13.12:* Tiene la política de comunicación comercial como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada, que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

Indicador de Profundidad 29: Política de comunicación comercial.

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

Criterio

16

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

SA 8000

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Mundial

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

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 1: Compromisos éticos.

- *Indicador Binario 1.2:* Expone o difunde sus compromisos éticos por medio de material institucional, por Internet o de otra manera adecuada a sus grupos de interés externos.

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

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

Criterio

17

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

ISO 26000

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

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

- *Indicador Binario 13.12:* Tiene la política de comunicación comercial como premisa de no utilizar la figura femenina estereotipada, que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

Criterio

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

ISO 26000

4.6. Respeto al Principio de Legalidad.

4.7 Respeto a la normativa internacional de comportamiento.

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Mundial

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

2. Derechos Humanos: Asegura la no vulneración de los Derechos Humanos.

Indicadores Ethos - Perú 2021

Indicador de Profundidad 10: Compromiso con el desarrollo infantil.

- *Indicador Binario 10.8:* Promueve campañas de no violencia en el hogar.

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

Criterio

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

ISO 26000

4.8 Respeto a los Derechos Humanos.

SA 8000

5.1 Discriminación.

9.11 Comunicación externa.

Principios del Pacto Mundial

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

Indicadores de GRI

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

Indicadores Ethos - Perú 2021

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

- *Indicador Binario 13.12:* Tiene la política de comunicación comercial como premisa no utilizar la figura femenina estereotipada que llegue a agredir la dignidad de las mujeres.

CRITERIOS

CRITERIOS PARA UNA EMPRESA SEGURA

Normas
Internacionales
de Derechos
Humanos

2011

1

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

ODM⁸**Objetivo 3:** Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.**CEDAW**⁹**Art. 2:** Compromisos para eliminar discriminación.**Art. 11 Inc. 1:** Medidas para eliminar discriminación.**Convención de Belém do Pará**¹⁰**Art. 4:** Derechos de la mujer:
f) Derecho a igualdad ante y de la ley.**Art. 6:** Derecho a una vida libre de violencia incluye:
a) Derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

⁸ Objetivos de Desarrollo del Milenio (compromiso internacional firmado por los Estados en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000).

⁹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por el Perú el 13 de setiembre de 1982, mediante Resolución Legislativa N° 23432).

¹⁰ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (ratificada por el Perú el 02 de abril de 1996, mediante Resolución Legislativa N° 26583).

Criterio

2

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

ODM

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

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación:

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

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

**Convención de Belém
do Pará**

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

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

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterios

3

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

ODM

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

Convención de Belém do Pará

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

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

4

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

ODM

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

CEDAW

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

Convención de Belém do Pará

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

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

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

5

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

ODM

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

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

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

Convención de Belém do Pará

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

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

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

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

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

Criterios

6

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

ODM

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

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

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

Convención de Belém do Pará

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

7

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

ODM

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

CEDAW

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

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterios

8

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

ODM

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

CEDAW

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

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

Convención de Belém do Pará

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

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

9

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

ODM

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

CEDAW

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

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

Convención de Belém do Pará

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

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

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

10

Se promueven mensajes sobre la no violencia contra la mujer.

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

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

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

Convención de Belém
do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

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

Criterios

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

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

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

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Criterio

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

ODM

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

CEDAW

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

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

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

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

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Art. 11: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

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

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Art. 11: Medidas para eliminar discriminación.

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

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

ODM

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

CEDAW

Art. 2: Compromisos para eliminar discriminación.

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

**Convención de Belém
do Pará**

Art. 4: Derechos de la mujer.

Criterio

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

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

Criterio

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

ODM

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

CEDAW

Art. 5: Los Estados tomarán medidas para:

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

Convención de Belém do Pará

Art. 8: Adopción de medidas para:

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

CRITERIOS

CRITERIOS
PARA UNA EMPRESA
SEGURA

Normas
Nacionales

2011

Criterio

1

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

Constitución¹¹

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Art. 26: Principios que regulan la relación laboral:

Inc. 1: Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Ley 27942¹²

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

b) Adoptar medidas necesarias para el cese de amenazas o represalias.

Ley 28983¹³

Art. 3: Principios de la ley:

Inc. 2: Igualdad de oportunidades:

a) Equidad de género.

b) Derechos de las mujeres.

¹¹ Constitución Política del Perú, promulgada el 29 de diciembre de 1993.

¹² Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, promulgada el 26 de febrero de 2003.

¹³ Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, promulgada el 8 de marzo de 2007.

2

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Inc. 24: Libertad y seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia.

Ley 26260¹⁴

Art. 3: Acciones contra la violencia familiar.

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

a) Capacitar a trabajadores sobre hostigamiento sexual.

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:

Inc. 2: Igualdad de oportunidades:

a) Equidad de género.

b) Derechos de las mujeres.

¹⁴ Ley que Establece Política de Estado y de la Sociedad frente a la Violencia Familiar, promulgada el 22 de diciembre de 1993.

Criterios

3

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Inc. 24: Libertad y seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia.

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:

Inc. 2: Igualdad de oportunidades:

a) Equidad de género.

b) Derechos de las mujeres.

4

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

Ley 26260

Art. 3: Acciones contra la violencia familiar.

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

b) Adoptar medidas necesarias para el cese de amenazas o represalias.

Criterio

5

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

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:
a) Capacitar a trabajadores sobre hostigamiento sexual.

6

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

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:
Inc. 2: Igualdad de oportunidades:
a) Equidad de género.
b) Derechos de las mujeres.

7

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:
Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Criterios

8

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 15: Derecho a trabajar libremente.

Inc. 22: Derecho a la paz y tranquilidad.

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

b) Adoptar medidas necesarias para el cese de amenazas o represalias.

9

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 22: Derecho a la paz y tranquilidad.

Ley 26260

Art. 3: Acciones contra la violencia familiar.

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

b) Adoptar medidas necesarias para el cese de amenazas o represalias.

Criterios

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 22: Derecho a la paz y tranquilidad.

Inc. 24: Libertad y seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia.

Ley 26260

Art. 3: Acciones contra la violencia familiar.

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

a) Capacitar a trabajadores sobre hostigamiento sexual.

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

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador:

a) Capacitar a trabajadores sobre hostigamiento sexual.

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

No hay correlación con las normas nacionales seleccionadas.

Criterios

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

No hay correlación con las normas nacionales seleccionadas.

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:
Inc. 24: Libertad y seguridad personales:
h) Nadie debe ser víctima de violencia.

15 La empresa difunde mensajes de igualdad de género.

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:
Inc. 2: Igualdad ante la Ley.
Inc. 24: Libertad y seguridad personales:
h) Nadie debe ser víctima de violencia.

Ley 26260

Art. 3: Acciones contra la violencia familiar.

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:
Inc. 2: Igualdad de oportunidades:
a) Equidad de género.
b) Derechos de las mujeres.

Criterios

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Inc. 24: Libertad y seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia.

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:

Inc. 2: Igualdad de oportunidades.

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Ley 27942

Art. 7: De la responsabilidad del Empleador: Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores.

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:

Inc. 2: Igualdad de oportunidades:

a) Equidad de género.

b) Derechos de las mujeres.

Criterios

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

Constitución

Art. 2: Derechos Fundamentales de la persona:

Inc. 2: Igualdad ante la Ley.

Inc. 24: Libertad y seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia.

Ley 26260

Art. 3: Acciones contra la violencia familiar.

Ley 28983

Art. 3: Principios de la ley:

Inc. 2: Igualdad de oportunidades:

a) Equidad de género.

b) Derechos de las mujeres.

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

No hay correlación con las normas nacionales seleccionadas.

Desde el 1 de enero de 2011, la GIZ concentra la competencia y la larga experiencia del DED, la GTZ e InWent en una única organización.

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



Aliado estratégico



Aliado estratégico



Edición

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa Regional ComVoMujer
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval
Piso 4
San Isidro, Lima 27 / Perú
T +51 1 442 1101 ó 4420736
F +51 1 442 2010
I www.giz.de

Responsables

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

Cecilia Rizo Patrón

Directora de Gestión del Conocimiento
PERU 2021
crizopatron@peru2021.org

Christine Brendel

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

Elaboración de contenidos

Susana Ríos, consultora ComVoMujer / GIZ

Revisión de contenidos

Luis Arrospide, USMP
Astrid Cornejo y Lorena Castelo Perú 2021
Mónica de las Casas, consultora ComVoMujer / GIZ
María del Carmen Panizzo, Coordinadora nacional ComVoMujer / GIZ

Diseño y diagramación

Victoria Avalos

Lima, octubre 2011