

Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer

Es el reconocimiento que otorga el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a las empresas privadas que promueven la no violencia contra la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres.

I. Beneficios de ser distinguido con el Sello

- El Sello reconoce las buenas prácticas que promueven la no violencia contra la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres, al interior de la empresa y en la comunidad.
- Puede ser usado en la papelería, empaque o en toda comunicación que la empresa realice.
- Las buenas prácticas realizadas por la/s empresa/s distinguida/s, serán difundidas a través del portal web, boletines y medios similares del MIMP.
- La/s empresa/s distinguida/s con el Sello, recibirá/n asistencia técnica y/o capacitación por parte del MIMP, respecto a cómo abordar el tema de no violencia contra la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres.
- El reconocimiento tendrá una vigencia de un año. En ese período, la empresa podrá volver a presentar su expediente para la calificación de renovación, siguiendo el mismo proceso por el cual se hizo merecedora a la distinción.

II. Inscripción

Las empresas interesadas en participar deberán completar la ficha de inscripción para el Reconocimiento del sello “Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer” y enviarlo al correo electrónico: empresasegura@mimp.gob.pe. El formato de ficha puede descargarse de la página web: www.mimp.gob.pe. Anexo 1 (Ficha de inscripción).

El MIMP, dará la conformidad de la inscripción de la empresa por correo electrónico.

IV. Presentación de expediente de postulación

Las empresas que completaron su autoevaluación, presentarán su expediente, según cronograma establecido, conteniendo:

- a. Formato de ficha de inscripción completo y firmado.
- b. Formato Criterios de Autoevaluación, completo y firmado.
- c. Medios de verificación que respalden la veracidad de la información establecida y sustenten el cumplimiento de los criterios establecidos (reglamentos y documentación interna, medios audiovisuales, reportajes periodísticos u otros que considere).
- d. En caso no contar con lo señalado en el punto anterior se podrá presentar una Declaración Jurada, que podrá ser evaluada en campo, por el Comité.

Para este fin, les será de utilidad las precisiones técnicas consideradas en el Anexo 3 (Criterios para tener en cuenta en la autoevaluación).

El expediente será presentado en la Mesa de Partes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en la siguiente dirección:

Jr. Camaná 616, Lima

Horario: 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

V. Comité especial para el reconocimiento

El Comité Especial, es el órgano responsable de proceso de reconocimiento del Sello, y está conformado de la siguiente manera:

- Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Viceministra de la Mujer o su representante; quien lo preside
- Secretaria General, o su representante
- Director General contra la violencia de género
- Un/a representante de la Dirección General de igualdad de género y no discriminación

El Comité tiene entre sus funciones:

Resolver en última instancia las tachas interpuesta sobre algún/os reconocimiento/s otorgado/s; pudiendo decidir por el retiro de uno de ellos y exigir la devolución de la distinción respectiva, cuando se haya incurrido en actos de violencia contra la mujer y cualquier forma de discriminación; o cuando teniendo conocimiento de situaciones de violencia familiar no se haya actuado conforme a los criterios que ameritó la distinción.

VI. Preselección y asistencia técnica

El Comité preseleccionará a las empresas postulantes cuya información –procedente de su expediente de postulación- guarde pertinencia con los criterios de autoevaluación.

La relación de empresas postulantes preseleccionadas será publicada en la página web del MIMP www.mimp.gob.pe.

Las empresas preseleccionadas por el Comité Especial, recibirán asistencia técnica del MIMP (a partir de este momento y hasta antes de la etapa de la evaluación) con el objetivo de promover mejoras en el puntaje original resultante de los criterios de autoevaluación:

- Cultura organizacional
- Práctica cotidiana
- Trabajo con y hacia la comunidad

Al finalizar la asistencia técnica, el Comité identificará las mejoras obtenidas en las empresas seleccionadas, respecto a su calificación original.

VII. Evaluación

El Comité Especial, revisará la consistencia de la información enviada por las empresas, corroborando la información de los criterios de autoevaluación establecidos. Además, los resultados de las mejoras obtenidas por la asistencia técnica, lo que por ende, conllevará a la mejora de la calificación original.

Las empresas evaluadas, que a criterio del Comité Especial, obtengan un mínimo de 38 puntos estarán aptas para acceder al “Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”. El máximo puntaje que alcance una empresa a través de los criterios de autoevaluación son 60 puntos.

VIII. Resultados

El Comité Especial mediante acta suscrita por sus integrantes, determinará sobre los resultados de las empresas que se harán merecedoras al reconocimiento “Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”.

El Comité Especial informará y difundirá los resultados a las respectivas empresas y a través de la página web del MIMP.

IX. Ceremonia pública de reconocimiento

La entrega del Sello se realizará en ceremonia pública presidida por la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

X. Consideraciones finales

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, brindará asistencia técnica a las empresas. Si en el periodo de vigencia del Reconocimiento del sello “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”, las empresas incumplen o se producen cambios que afecten los resultados obtenidos en virtud con los criterios de evaluación, el Comité Especial, podrá suspender y/o retirar el uso del Sello.

De no participar o, de participar y no ser calificado favorablemente, la empresa no podrá volver a usar el “Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”.

XI. Cronograma 2012

Etapas	Fechas
• Convocatoria y difusión	Noviembre 2012
• Inscripción	Noviembre y diciembre 2012
• Autoevaluación	Enero y febrero 2013
• Presentación del expediente de postulación.	Marzo 2013
• Pre selección, y, asistencia técnica	Abril a setiembre 2013
• Evaluación	Octubre 2013
• Resultado	Octubre 2013
• Ceremonia pública de reconocimiento	Noviembre 2013

Anexo 1

Ficha de inscripción

Reconocimiento del “Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”

Fecha: dd/mm/aa

Datos de la empresa:

1. Razón social de la empresa (Como aparece en el RUC):
2. N° RUC:
3. Nombre del Director General:
4. Dirección:
5. Distrito:
6. Provincia:
7. Departamento
8. Teléfono:
9. Fax:
10. Correo electrónico:
11. Página web:
12. Tamaño de la empresa: (mediana, grande, corporación)

Persona de contacto:

1. Nombre de la persona de contacto ante el MIMP:
2. DNI:
3. Cargo:
4. Correo electrónico:
5. Teléfono:
6. Celular.

Firma
Nombre y apellidos
Cargo

Anexo 2

Criterios de autoevaluación

I. Cultura organizacional:

Criterios	No existe avance (0 puntos)	En proceso de diseño (1 punto)	Diseñado pero no implementado (2 puntos)	Recién implementado (3 puntos)	Nivel avanzado de implementación (4 puntos)	Puntaje
1) Instrumentos de gestión definen como importante la igualdad entre mujeres y hombres y prohíben explícitamente la discriminación ¹						
2) Instrumentos de gestión rechazan prácticas discriminatorias y violentas contra las mujeres en los diferentes espacios y grupos de interés con los que interactúa.						
3) Política de personal incluye criterios de no discriminación contra las mujeres en la contratación de personal.						
4) Código de ética vigente y difundido, el cual rechaza la violencia contra la mujer en cualquiera de sus formas.						
5) Directiva interna de prevención y sanción al hostigamiento sexual vigente y difundida.						
6) Compromiso del Directorio, Gerente General y la Jefatura de Recursos Humanos, en la lucha contra la violencia hacia la mujer y la discriminación hacia las mujeres ² .						

II. Práctica cotidiana:

Criterios	No existe avance (0 puntos)	En proceso de diseño (1 punto)	Diseñado pero no implementado (2 puntos)	Recién implementado (3 puntos)	Nivel avanzado de implementación (4 puntos)	Puntaje

¹ Estos instrumentos de gestión pueden ser: Reglamento interno de trabajo, declaración de valores organizacionales. Políticas de recursos humanos, entre otros. No incluye el código de ética, que se evalúa en otro indicador.

² P.e. Se espera que cada fecha emblemática (8 de marzo y 25 de noviembre) la alta dirección envíe una comunicación a todos los trabajadores y trabajadoras recordando la política empresarial en este tema,

1) Difunde e informa sostenidamente sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral ³ .						
2) Promueve procesos de capacitación interna sobre la no violencia contra la mujer.						
3) Implementa medidas para cumplimiento estricto de la legislación en materia de maternidad, paternidad, lactancia y guardería.						
4) Personal capacitado en el área social orienta y deriva adecuadamente los casos de violencia que pueda estar afectando a la mujer trabajadora o a una allegada a ella. ⁴						
5) Existe investigación, seguimiento y eventual sanción –según corresponda- a las denuncias y casos identificados sobre violencia contra la mujer, hostigamiento sexual y discriminación.						

III. Trabajo con y hacia la comunidad:

Criterios	No existe avance (0 puntos)	En proceso de diseño (1 punto)	Diseñado pero no implementado (2 puntos)	Recién implementado (3 puntos)	Nivel avanzado de implementación (4 puntos)	Puntaje
1) Se desarrollan proyectos de prevención de violencia contra la mujer.						
2) La política de marketing responsable de la empresa rechaza el uso de publicidad sexista, así como la violencia contra la mujer y las prácticas discriminatorias.						
3) La empresa difunde mensajes de prevención de violencia contra la mujer y de igualdad entre mujeres y hombres.						
4) La empresa apoya y financia a instituciones de la sociedad civil o del Estado en la ejecución de proyectos, programas de prevención y/o erradicación de la violencia contra la mujer.						

³ Esta incluye las normas y la política contra el hostigamiento sexual

⁴ Las empresas deben contar con una línea abierta que permita la identificación de casos, la presentación de denuncias, etc., que garantice la confidencialidad del tema, el anonimato del denunciante, de ser necesario, y la atención eficiente del tema.

Anexo 3

Criterios a tener en cuenta en la autoevaluación

Cada ítem será evaluado con un puntaje de 0 a 4, según los siguientes criterios:

- No existe ningún avance (0 puntos)
- En proceso de diseño (1 punto).
- Diseñado pero no implementado (2 puntos)
- Recién implementado (3 puntos)
- Nivel avanzado de implementación (4 puntos)

El puntaje máximo que puede obtener una evaluación son 60 puntos.

Los criterios serán divididos en tres aspectos:

- a) Cultura organizacional
- b) Práctica cotidiana
- c) Trabajo con y hacia la comunidad

Precisiones técnicas

En cultura organizacional:

Primer criterio: al referirnos a instrumentos de gestión nos referimos a aquellos documentos con que las Empresas cuentan para definir su política empresarial, sus enfoques de trabajo, directivas o similares que contengan políticas explícitas de prevención de violencia contra la mujer, contra la discriminación y violencia contra la mujer.

Para la calificación basta que exista un solo documento en alguna de las situaciones que se exige (es decir, a nivel de diseño, implementación) que de manera explícita señale la igualdad y rechace la discriminación.

En práctica cotidiana:

Primer criterio: el término “sostenidamente” se refiere a que la acción se realiza con intervalos máximos de un mes, o con una periodicidad y permanencia explícita. El diseño está referido a la elaboración de un plan de difusión.

Segundo criterio: la calificación en diseño está referida a la existencia de un plan de capacitación.

Cuarto criterio: la calificación en diseño está referida a la elaboración de los instrumentos y registros de casos de violencia.

Quinto criterio: la calificación en diseño está referido al plan de seguimiento de casos.

En cuanto a las calificaciones para cada peso:

- Cuando se señala “En proceso de diseño”: se trata de un documento que se está trabajando, está en proceso de consulta o de revisión.
- Cuando se señala “Diseñado pero no implementado”: se trata de un documento acabado y aprobado por algún nivel normativo pero que aun no se ha puesto en práctica para su implementación.
- Cuando dice “Recién implementado”: quiere decir que tiene menos de 0 a 6 meses de implementado.
- Cuando dice “Nivel avanzado de implementación”: quiere decir que el tiempo supera los 6 meses.