* **Categoría**: Sustentabilidad de diversidad, inclusión y género
* **Programa**: “Protocolo y Licencia por Violencia de Género”
* **Organización**: Fundación AVON para la Mujer
* **Responsables**: Florencia Yanuzzio (Directora Ejecutiva de Fundación AVON) – Ana Inés Álvarez (Responsable del Programa Alza la Voz) – María Elena D´angelo (Directora de Recursos Humanos de AVON)

***Introducción***

Desde 1999, la Fundación AVON trabaja para defender los derechos de las mujeres, promover su salud y cuidar su integridad física, social y emocional, liderando esfuerzos para poner fin a la violencia de género.

En la última década, en Argentina, 2.679 mujeres murieron por violencia de género, según la Asociación Civil La Casa del Encuentro. Datos de la misma organización aseguran que en la primera mitad del 2018 se cometieron 114 femicidios, es decir que **muere una mujer cada 32 horas a causa de la violencia de género**.

Frente a esta realidad, Fundación AVON se comprometió activamente en la lucha por la erradicación de la violencia hacia las mujeres, teniendo como ejes de trabajo la **concientización, educación, capacitaciones y trabajo en red con otras organizaciones para brindar ayuda y asistencia a mujeres en situación de violencia**. Desde 2008 hasta el presente se realizaron **campañas de concientización, talleres de integración socio laboral para mujeres que sufrieron o están atravesando una situación de violencia y se ha recaudado dinero** para la causa. Además de estas acciones, se trabaja en conjunto con diferentes organizaciones comprometidas con esta causa y con entidades gubernamentales para **generar políticas que colaboren con el cambio de esta realidad que afecta a las mujeres**.

Siguiendo esta línea de trabajo, AVON y Fundación AVON lanzaron en 2017 un ***Protocolo y Licencia por Violencia de Género*** con el fin de brindar un marco legal que posibilite que la compañía brinde el apoyo adecuado y responda las consultas de Asociadas que estén atravesando una situación de violencia de género o se acerquen en nombre de terceras. Este acompañamiento se realiza en conjunto con equipos especializados, garantizando absoluta confidencialidad y la seguridad del puesto de trabajo. Esta política también posibilita que las colaboradoras tengan una licencia de hasta 10 días hábiles, continuos o discontinuos y renovables por la misma cantidad de días en determinados casos, para abordar la situación de violencia en la que se encuentran inmersas. Para la implementación de este Protocolo y Licencia dentro de la compañía se implementó un Plan de Capacitaciones a People Managers, Asociados, Asociadas, Personal de Planta y Gerentes Zonales. Estas charlas también se hicieron extensivas a otras organizaciones quienes se mostraron interesadas en la política.

Esta es la **primera iniciativa del sector privado relacionada con licencias por violencia de género**. Una normativa de este tipo **reconoce y da entidad a la violencia contra las mujeres**, y el **rol del empleador**, en **facilitar y no obstaculizar** el proceso que esa mujer debe realizar, ya sea personal, legal, familiar o administrativo para abordar la situación de violencia en la que se encuentra.

En **agosto de 2017,** **se lanzó el proyecto en la Cámara de Diputados de la Nación** en un evento que contó con la presencia de representantes del sector público y privado, organizaciones sin fines de lucro y de los medios de comunicación. El objetivo de esta presentación de una iniciativa de Recursos Humanos fue visibilizar la problemática y la necesidad de generar políticas que puedan ayudar a las mujeres en estas situaciones, a nivel privado y público.

 En 2018, más precisamente el **18 de mayo** **se declaró de Interés Social el Protocolo y Licencia por Violencia de Género elaborado por AVON y Fundación AVON en la Cámara de Diputados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**. Este acto contó con la presencia de Natalia Fidel (Diputada), autoridades de AVON y Fundación AVON y de La Casa del Encuentro, organización que colaboró con la realización de este protocolo.

***Objetivos***

* Brindar herramientas desde el ámbito laboral que permitan a las mujeres superar situaciones de violencia asegurando la confidencialidad del asunto y su fuente de trabajo.
* Generar una guía de acción ante casos de violencia de género presentados por empleadas o empleados de AVON.
* Concientizar sobre la importancia de la escucha activa para colaborar con mujeres que están sufriendo situaciones de violencia de género.
* Extender las buenas prácticas a la Red de Revendedoras Independientes AVON y a otras organizaciones.

***Protocolo y Licencia por Violencia de Género***

*Surgimiento*

Consideramos que este Protocolo y Licencia por Violencia de Género era una deuda que teníamos con nuestras Asociadas, a quienes debemos asistirlas, acompañarlas e intentar brindarles un camino de salida desde el lugar de empleadores. Esta deuda no es de una organización, sino de toda la sociedad, ya que cada uno, desde su lugar, debe buscar la forma en la que pueda ayudar a una mujer que está viviendo una situación de violencia de género. Para AVON y Fundación AVON, esta no es una política de Recursos Humanos más, sino **una política que puede salvar una vida**.

Esta iniciativa cuenta con dos pilares, un **Protocolo**, que funciona como pautas de acción ante la consulta de Asociados, Asociadas y People Managers, y una **Licencia**, que brinda a las mujeres la posibilidad de tomarse un período de tiempo que les permita abordar la situación.

La elaboración de esta política se realizó en conjunto con otras organizaciones, como **La Casa del Encuentro**, que brindaron su punto de vista y su expertise en un tema complejo dentro de nuestra sociedad. También cuenta con el apoyo de las Municipalidades de San Isidro, San Fernando y Vicente López. En este tipo de iniciativas consideramos que los aportes tanto del sector privado, el sector público y las organizaciones sin fines de lucro, forman una red imprescindible para lograr un impacto positivo y multiplicador que pueda cambiar realidades.

*El Protocolo*

Este Protocolo surgió como una necesidad de brindar un marco legal y ordenar la modalidad de atención de los casos que se presentaban dentro de la organización y de asistir a cada mujer que requiera de nuestro apoyo. Con esto se busca acompañar a las mujeres y facilitarles el proceso de salida de la situación de violencia con la intervención de equipos especializados, garantizando absoluta confidencialidad y la continuidad de su fuente de trabajo.

Para acceder a este asesoramiento y a la licencia **no es requisito excluyente que las colaboradoras presenten la denuncia ante Recursos Humanos o Fundación AVON,** que son las áreas encargadas de recibir las consultas y realizar el seguimiento del caso en articulación con otras organizaciones, con el fin de lograr una asistencia integral, y acordar la definición de la licencia.

*La Licencia*

Para complementar este Protocolo, se implementó un programa de Licencias en el que cada mujer que se acerque a solicitarlo puede contar con 10 días continuados o discontinuados para que pueda realizar aquellas actividades que le permitan abordar la situación en la que se encuentra.

Esta iniciativa, que se integra al paquete de licencias ya existente en la compañía con la misma importancia y entidad, forma parte del **Global Women Strategy** una estrategia Global de AVON que tiene como principal objetivo garantizar que las empleadas tengan acceso a un desarrollo dentro de la empresa en igualdad de condiciones.

Con esta iniciativa se busca empoderar, brindar acompañamiento y seguridad laboral a las Asociadas en situación de violencia, de modo tal que no desestimen solicitar la licencia por miedo a perder su fuente de trabajo. El uso de la licencia por Violencia de Género **no afectará la remuneración de la asociada**, ni eliminará o compensará ningún otro tipo de licencias a los que la misma puede acceder.

*Plan de Capacitación*

People Managers, Asociadxs

Como parte de esta iniciativa, se llevaron a cabo capacitaciones en Primera Escucha a todos los People Managers y Asociadxs de las plantas de San Fernando y Moreno, con el fin de que puedan hacer el acompañamiento activo de las asociadas víctimas de Violencia de Género. Este procedimiento implica:

* Escuchar activamente sin prejuicios y con discreción/confidencialidad.
* Conocer el perfil de una mujer en situación de violencia.
* Respetar la autonomía de la Mujer.

Recursos Humanos y Fundación AVON

Las facilitadoras, es decir, quienes recibirán las consultas y darán seguimiento a los casos, recibieron una capacitación Integral en Violencia de Género, Legislaciones vigentes, ruta crítica y marco legal. También, se capacitó en Primera escucha y proceso de entrevista en profundidad a las Facilitadoras de Recursos Humanos.

Gerentes Zonales – Revendedoras Independientes AVON

Siguiendo el plan de capacitaciones, también se buscó dar herramientas de Primera Escucha a las Gerentes Zonales, que son las empleadas de la compañía que están en contacto con las Revendedoras Independientes AVON para que ellas puedan también identificar posibles casos de mujeres en situación de violencia. De esta forma, la política tuvo un efecto multiplicador al extenderse fuera de la organización y lograr llegar a mujeres de todo el país. De esta forma, si alguna Gerente Zonal identificara un caso de violencia de género entre las Revendedoras Independientes que coordina, podría aplicar las herramientas brindadas en la capacitación y derivar el caso a la organización correspondiente.

*Comunicación*

La **comunicación** con el público interno se canalizó mediante newsletters, mailings, spots explicativos en pantallas y en la web interna; además de carteleras e infografías, donde se invitó al personal a las capacitaciones, y se establecieron pautas de acción que deben tomar Asociadas, Asociados y People Managers que quieran acercarse para consultar o buscar asesoramiento.

Un aspecto innovador de esta campaña fue los lugares donde se colocaron los afiches que indican el proceso que una mujer que desea acceder al asesoramiento y la licencia debe seguir. Los baños de mujeres de las plantas de San Fernando y Moreno fueron el lugar indicado para colocarlos, asegurándose de esta forma, que quienes podrían ser afectadas por una situación de violencia verían cuáles son las herramientas que la compañía les brinda para apoyarlas.

En cuanto a las Revendedoras Independientes, a quienes se buscó brindar herramientas para que puedan tener un impacto positivo en la vida de una mujer que vive una situación de violencia de género, se comunicó esta iniciativa vía mailings y el foco estuvo puesto en el Folleto de Ventas de AVON en donde se les explicó cómo de manera clara las sugerencias para ellas puedan hacer un primera abordaje, aplicar la Primera Escucha. De esta manera se construye una gran red de contención de mujeres a lo largo y ancho de todo el país.

*Benchmark*

Estas buenas prácticas fueron compartidas con distintas empresas mediante encuentros y charlas, en línea con nuestros objetivos de difusión para esta política. También, se trabajó en la comunicación a prensa, para poder difundir esta iniciativa y lograr el compromiso de otras empresas, organizaciones sin fines de lucro y el sector público.

***Resultados***

Se registraron los resultados relacionados con las gestiones de prensa y con las actividades internas de la compañía, como las capacitaciones brindadas a los colaboradores. Asimismo, también se registran resultados de la implementación de la política en la compañía. Estos registros recopilan información desde septiembre de 2017 (presentación del Protocolo y la Licencia por Violencia de Género en el Congreso de la Nación) hasta junio de 2018 (evento de Declaración de Interés Social en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

**Prensa**

* Impacto en Medios: 82 publicaciones en medios masivos
* Valoración Publicitaria de las publicaciones: $ 3.5 M

**Capacitaciones**

* Cantidad de Asociadxs Entrenados 600
* Cantidad de Revendedoras Entrenadas 320

**Aplicación de la política**

* 7 reuniones con diferentes organizaciones para hacer benchmark de la política.
* 50% de aumento de consultas
* Mayor variedad en el tipo de consultas y asesoramientos