

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica
--------------------	---	------	----------------

Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Condiciones y oportunidades laborales
--------	--------------------	------------	---------------------------------------

Indicador	Violencia de género	Id	S-VG-Nivel-5-001
-----------	---------------------	----	------------------

Analizar la contribución del indicador al modelo de negocio.

Exponer las razones de la relevancia estratégica del indicador.	
---	--

Identificar y gestionar alianzas con organismos externos para potenciar la adopción y el impacto del indicador en el sector.

Nombre de la alianza	
Fecha inicio de alianza	
Actores	
Propósito	

A continuación, se detallan ejemplos de documentos y registros que sirven como evidencia de alianza para este indicador:

- Participación en iniciativas empresariales de igualdad de género.
- Certificaciones o distintivos en equidad laboral.
- Programas de capacitación con organismos especializados.
- Evaluaciones externas de cultura organizacional con enfoque de género.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Protocolo formal de atención actualizado y documentado.
- Evidencia de capacitación continua en perspectiva de género.
- Reportes de seguimiento presentados a la alta dirección.
- Informes públicos de sostenibilidad con indicadores de igualdad.

Realiza un estudio de SROI	
----------------------------	--

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Violencia de género** la empresa debe presentar evidencia que vaya más allá del ahorro

económico interno (ROI tradicional) y cuantifique el valor social generado para sus grupos de interés.

Evidencias clave de un estudio de SROI para este indicador

Un estudio de SROI robusto para salud ocupacional debe incluir los siguientes componentes como evidencia:

1. Mapa de impacto (teoría del cambio)

Es un documento que desglosa la cadena de valor del programa de salud. Debe mostrar:

- **Insumos:** Inversión en capacitación, protocolos y mecanismos de denuncia.
- **Productos (outputs):** Personal sensibilizado y protocolos implementados.
- **Resultados (outcomes):** Reducción de riesgos psicosociales y mejora del clima laboral.
- **Impacto:** Entorno laboral seguro y fortalecimiento reputacional.

2. Valoración monetaria de resultados Sociales

A diferencia de un reporte financiero común, el SROI asigna un valor económico a beneficios no financieros. La evidencia debe mostrar cómo la empresa calculó el valor de:

- **Costos legales evitados.**
- **Reducción de rotación y ausentismo.**
- **Mejora en productividad y compromiso.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

El SROI requiere que los afectados definan qué es valioso para ellos. La evidencia incluye:

- **Encuestas internas sobre percepción de seguridad y respeto.**
- **Retroalimentación confidencial sobre funcionamiento del protocolo.**

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Presentación clara del valor generado (ej. “La inversión en prevención de violencia fortalece estabilidad, bienestar y sostenibilidad organizacional”).

La prevención y atención de la violencia de género se consolida como una práctica estratégica que fortalece la cultura organizacional, protege derechos humanos y posiciona a la organización como referente en igualdad e inclusión.