



CARVE

COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE

Desayuno Networking :

Empresas Comprometidas con la violencia de género

Barcelona, 15 de Septiembre 2016 (9:30-11:30)

Organizado por: [CEPS Projectes Socials](#)

Persona de contacto: gigi guizzo, Project Manager, gigi@asceps.org

Con la colaboración de: [BarcelonaActiva](#), Ayuntamiento de Barcelona, la Asociación [MADcross](#), y [AnnaCaboSolutions](#).

Gracias a las 68 personas que participaron en el evento, por hacerlo un networking informativo, práctico y productivo, pero también emotivo e inspirador. A continuación el resumen del acto, que pretende compartir los puntos más destacados, pero no refleja todos los detalles, matices y experiencias personales, que estamos muy agradecidos de haber podido compartir.

Las empresas que participaron:

Sara Berbel, directora general de **BarcelonaActiva** abre el acto y nos recuerda las muchas acciones que se hacen desde el ámbito laboral, por la igualdad entre hombres y mujeres, como los necesarios planes de igualdad, pero todavía hay mucho por hacer. La ciudad necesita de empresas comprometidas en especial las llamadas de 'Tercer Generación', las que no solo cumplen la ley sino que la mejoran y la amplían, como algunas que conoceremos hoy.

Gigi Guizzo, responsable del proyecto [CARVE](#) en Barcelona, **CEPS Projectes Socials**. Presentación de la [guía práctica CARVE](#) de acciones para el abordaje de la violencia contra las mujeres en las empresas, así como el [póster informativo](#).



Co-funded by
the Daphne III Programme
of the European Union

Sonia Ruiz, cap del departament de transversalitat de gènere i Elena Pérez, directora de gestió i de relacions laborals en el **Ajuntament de Barcelona**.

- Tienen medidas para mujeres víctimas de violencia en la pareja, pero al día de hoy nadie las ha utilizado; se plantean una campaña de comunicación interna, puesto que estadísticamente es imposible que no haya ninguna mujer trabajadora que no haya sufrido violencia de género.
- En las bases para la contratación se proponen favorecer a empresas que contraten a mujeres que han sufrido violencia.

Rosa Llamas, Jefa de Recursos Humanos en **Clece**.

- Contratación de mujeres víctimas, especialmente en limpieza. Son una empresa de servicios con más de 70.000 personas contratadas en España.
- Acuerdo con la Fundación Ana Bella para la contratación de mujeres y para el seguimiento de casos en el interno de la empresa. Por ejemplo, una mujer del equipo de gestión comunicó su caso y ahora hace un trabajo de recuperación con la Fundación Ana Bella.
- Clima de confianza donde las mujeres muy a menudo hablan sobre el tema de manera "normalizada". La confidencialidad no es un problema a gestionar.
- Tienen un Whatsapp para comunicar los casos.

Francoise Mora, Brand Manager **Benefit Cosmetics**.

- Acción de soporte económico a ONGs que se dedican al empoderamiento de mujeres. El programa se llama "Bold is beautiful".
- Año 2016, destinan 140.000 euros a dos ONGs, una Fundación Ana Bella.
- Implicación del personal de manera voluntaria, soporte a las mujeres supervivientes de la Fundación Ana Bella para hacer un video cv, como vestirse y maquillarse para una primera entrevista, ...etc
- Este acto les ha hecho plantear hacer un plan de igualdad aunque por ley no están obligadas (120 trabajadoras y solo 3 hombres)

Esther Sarza, Public Affairs. **Danone**.

- Acción de soporte económico y seguimiento a ONGs que se dedican al empoderamiento de mujeres.
- Hace ya años este soporte permitió iniciar la Escuela en la Fundación Ana Bella

- Contratación de mujeres víctimas como embajadoras de marca. El sistema anterior no daba buenos resultados, con las mujeres supervivientes las ventas han aumentado de manera considerable.

Yolanda Navarro, Secretaria general de la Sección sindical de CCOO en **Pronovias**

- Tienen un protocolo sobre el acoso moral, que incluye el acoso por motivos de sexo, orientación sexual, origen, etc. muy amplio y muy difundido entre la plantilla
- Están a punto de aprobar unas medidas que van más allá de la ley que incluye soporte económico en caso de traslado, permisos amplios por diversos motivos relacionados con la violencia de género en la pareja.
- En el plan de igualdad se menciona el tema de la violencia de género, aunque solo se dice lo que marca la ley (como el caso de IKEA)

Otras empresas

Hay empresas como IKEA, DKV Ergo seguros, Bacardi y Novartis que no han podido venir por motivos de agenda, pero ha insistido que les gustaría mantenerse en contacto si se repite el acto o se organiza un grupo de trabajo o Think Tank.

Conclusiones

La gran mayoría de empresas no hacen mención en su plan de igualdad de las acciones que por ley la empresa está obligada en los casos de violencia de género en el ámbito personal : traslados preferentes (si la empresa tiene diversas localizaciones) y permisos. Así como la contratación incentivada económicamente de mujeres supervivientes.

Solo si estas medidas constaran en los planes de igualdad ya sería una mejora, puesto que al hacer difusión y formación en relación al plan se incluiría alguna cosa y se sabría de las medidas. Además, los sindicatos podrían proponer mejorar sobre lo que obliga la ley.

Para más información sobre el proyecto CARVE y el evento y la guía:

Gigi Guizzo, Project Manager, CEPS Projectes Socials - gigi@asceps.org , Tel. 933. 194.750