



GUÍA PRÁCTICA PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

CARVE | COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE



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



—
Coordinación a cargo de Dimitris Micharikopoulos y Elena Tavlaki, de Social Accountability. Aportaciones de Simon Miclet y Anaëlle Rollin (Fondation Agir Contre l'Exclusion), Capucine Coustere, Gigi Guizzo y Juan Pedregosa (CEPS, Projectes Socials), Roza Dimova y Tatyana Kmetova (Center of Women's Studies and Policies), Estelle Huchet (Pour la Solidarité) y Yannis Kouris, Anta Papastamelou y Liana Zamani (The Hellenic Network for CSR).

El Proyecto "Implicación de las Empresas en la Lucha contra la Violencia de Género" (CARVE, por sus siglas en inglés) tiene como objetivo concienciar y prevenir la violencia de género mediante una campaña integral que implique a las empresas a nivel europeo. Con la misión de abordar la violencia familiar, ha sido implementado en Bélgica, Bulgaria, Francia, Grecia y España a través del consorcio con siete entidades colaboradoras, y tiene como principal objetivo romper el tabú de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

—

Entidades que han implementado el Proyecto CARVE y han desarrollado la presente guía:



COORDINATOR: FONDATION
AGIR CONTRE L'EXCLUSION



POUR LA SOLIDARITÉ



CEPS PROJECTES SOCIALS



CENTER FOR WOMEN'S
STUDIES & POLICIES



SOCIAL ACCOUNTABILITY



THE HELLENIC
NETWORK FOR CSR



COORDINATION DU BLOU
EUROPÉEN DES FEMMES



ASSOCIATED PARTNER: EUROPEAN ASSOCIATION
FOR PEOPLE MANAGEMENT

WWW.CARVE-DAPHNE.EU



PROJECT CO-FUNDED BY THE DAPHNE III
PROGRAMME OF THE EUROPEAN UNION

► Prólogo : François-Henri Pinault, Director Ejecutivo y Presidente de Kering, Presidente de la Kering Corporate Foundation — p.5

► Prólogo : Vèra Jourová, Comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género — p.7

1



P.8 **INTRODUCCIÓN**

2



P.12 **BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y RECOMENDACIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

► Desarrollo e implementación de políticas laborales relativas a la violencia contra las mujeres — p.13

► Detección y abordaje de la problemática en los centros de trabajo — p.18

► Interacción con las trabajadoras víctimas en los centros de trabajo — p.24

► Apoyo a las mujeres víctimas de violencia — p.25

► Garantizar la seguridad y protección de los empleados y las víctimas en el trabajo — p.29

► Toma de conciencia de la violencia de género en los centros de trabajo — p.30

► Colaboración con las partes interesadas en relación a la violencia de género — p.32

3



P. 36 **LA IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA MITIGAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS**

► Valoración del coste de la violencia de género y los resultados de las medidas para combatirla — p.37

► Objetivo: incorporar en las empresas las campañas contra la violencia de género — p.38

► Creación de una plataforma de buenas prácticas y “Sellos de Calidad” — p.39

► Reconocimiento de las pequeñas empresas — p.40

► Proporcionar un marco institucional adecuado— p.41



François-Henri PINAULT

Director Ejecutivo y Presidente de Kering,
Presidente de la Kering Corporate Foundation

La prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres es un deber ético y cívico.

Todavía hoy, en todo el mundo, una de cada tres mujeres es o será víctima de violencia doméstica, violación u otras agresiones durante su vida. Esto significa que, estadísticamente, cada uno de nosotros y nosotras, independientemente de la clase social, la cultura o la nacionalidad, convive con mujeres víctimas de esta terrible pandemia. Las cifras son tan elevadas que la primera reacción es de incredulidad. Ahora bien...Cuando, por primera vez, fui consciente del alcance de este problema que aún hoy día sigue siendo tabú, quise implicarme. Por ello, en 2009 creé la Fundación Kering, con el propósito de luchar contra la violencia hacia las mujeres y colaborar con las instituciones públicas y las organizaciones sin ánimo de lucro.

La Fundación Kering desarrolla su estrategia en tres direcciones: colaboraciones a largo plazo con ONG que prestan apoyo integral a las supervivientes; ayudas económicas a emprendedores sociales que trabajan para empoderar a las mujeres y, en tercer lugar, campañas de promoción diseñadas para crear conciencia colectiva sobre la problemática. En este sentido, también hemos impulsado sesiones de formación para la plantilla laboral del Grupo.

Las empresas deben desempeñar un papel central en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Las últimas estadísticas revelan que un gran número de mujeres víctimas de violencia de género están empleadas. Por tanto, es crucial definir cómo abordar el problema con cada una de las empresas implicadas. Si bien las empresas no pueden sustituir a las asociaciones que atienden a las víctimas, sí pueden y deben brindar su apoyo y derivarlas a las organizaciones especializadas.

Esta Guía Práctica para el Abordaje de la Violencia de Género en la Empresa constituye un valioso instrumento, que proporciona una amplia panorámica de las metodologías existentes, compara diferentes experiencias y destaca las prácticas más eficaces. Y, lo más importante: arroja luz sobre las maneras de abordar eficazmente este tipo de violencia en las empresas.

Todavía hay mucho trabajo por hacer. Mi esperanza es que esta guía sea ampliamente consultada. Solo aunando esfuerzos podremos luchar eficazmente contra la violencia hacia las mujeres.



Věra JOUROVÁ
Comisaria de Justicia, Consumidores
e Igualdad de Género

La violencia contra las mujeres es una flagrante violación de los derechos humanos.

En nuestro empeño contra la violencia hacia las mujeres, todos y todas tenemos que hacer nuestra parte: los responsables políticos, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, las personas.

La *Guía Práctica para el Abordaje de la Violencia de Género en la Empresa* es un valioso instrumento para ayudar a las empresas a abordar la violencia en sus centros de trabajo, colaborando así a romper los tabúes vigentes en torno a la misma.

Las empresas están muy bien posicionadas para apoyar a las mujeres violentadas en la esfera privada. La creación de una cultura basada en el apoyo puede propiciar que las mujeres se decidan a denunciar la violencia que padecen y a convencerse de que tienen derecho a una vida libre de violencias. Cada persona, cada trabajador, cada empresa puede marcar la diferencia. Mediante el acceso de las mujeres a un espacio seguro y a ingresos que les permitan ser independientes económicamente, las empresas pueden desempeñar un papel crucial en la protección y empoderamiento de las víctimas para romper con las relaciones violentas.

¿Cómo identificar un caso de violencia? ¿Cómo relacionarse con las mujeres empleadas que padecen violencia? ¿Cómo crear conciencia acerca de esta problemática y romper los tabúes que aún persisten? Estas cuestiones y muchas otras se abordan en esta guía.

Recomiendo especialmente esta guía a todos los empresarios y empresarias que estén dispuestos a defender y respetar a las mujeres trabajadoras de sus empresas.



INTRODUCCIÓN

La presente compilación de las mejores prácticas para abordar la violencia de género en el ámbito laboral refleja el interés y el trabajo de las organizaciones que participan en el proyecto CARVE. El objetivo general es contribuir a fomentar la implicación del ámbito empresarial en la lucha contra todas las expresiones de la violencia de género y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Con frecuencia, las expresiones “violencia de género” y “violencia contra las mujeres” se utilizan indistintamente porque, tal y como muestran las estadísticas, la mayoría de la violencia de género la infringen hombres sobre mujeres y niñas.

La violencia de género contra las mujeres es aquella violencia ejercida contra una mujer por el mero hecho de serlo o aquella que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Para el objetivo del presente proyecto, pese a que es no es fácil distinguir entre los diferentes tipos de violencia experimentada por las mujeres –debido a que estas violencias no se excluyen mutuamente– cuando hablamos del trabajo de las empresas para abordar la violencia de género, nos referimos específicamente a:

- Violencia doméstica
- Violencia de la pareja
- Agresión sexual/Abuso sexual
- Violación
- Acoso
- Homicidio por parte del esposo o la pareja

Como ocurre con muchas guías para empresas similares, esta iniciativa surgió a partir de una primera propuesta para orientar a las empresas acerca de cómo responder a la violencia de género de manera significativa, mediante el apoyo a las víctimas, la creación de conciencia en los centros de trabajo acerca de la prevención, la protección y la

reincorporación de las mujeres trabajadoras que sufren violencia fuera del ámbito laboral y con la implantación de mecanismos que deriven en acciones eficaces y seguras para las mujeres.

Ante el creciente debate sobre la responsabilidad social corporativa que apunta a una nueva perspectiva en la interacción entre el ámbito empresarial y la sociedad y, por otra parte, una ciudadanía que tiene más expectativas y demanda mayor implicación de las empresas para ayudar a resolver los principales problemas sociales, cada vez más empresas están tomando conciencia del impacto de la violencia de género y sus interconexiones con las políticas de igualdad de oportunidades y la gestión de sus recursos humanos.

La investigación llevada a cabo en el Proyecto CARVE ha revelado que, aunque la gran mayoría de empresas no están concienciadas ni participan en iniciativas contra la violencia de género, sí existen algunas organizaciones y empresas en Europa que ya tienen experiencia en el abordaje de las consecuencias de la violencia en los espacios laborales. Los estudios realizados en 2015 a nivel nacional como parte del proyecto en Bélgica, Bulgaria, Francia, Grecia y España revelaron algunos resultados comunes, pese a las marcadas diferencias entre contextos nacionales y empresariales de los países participantes.

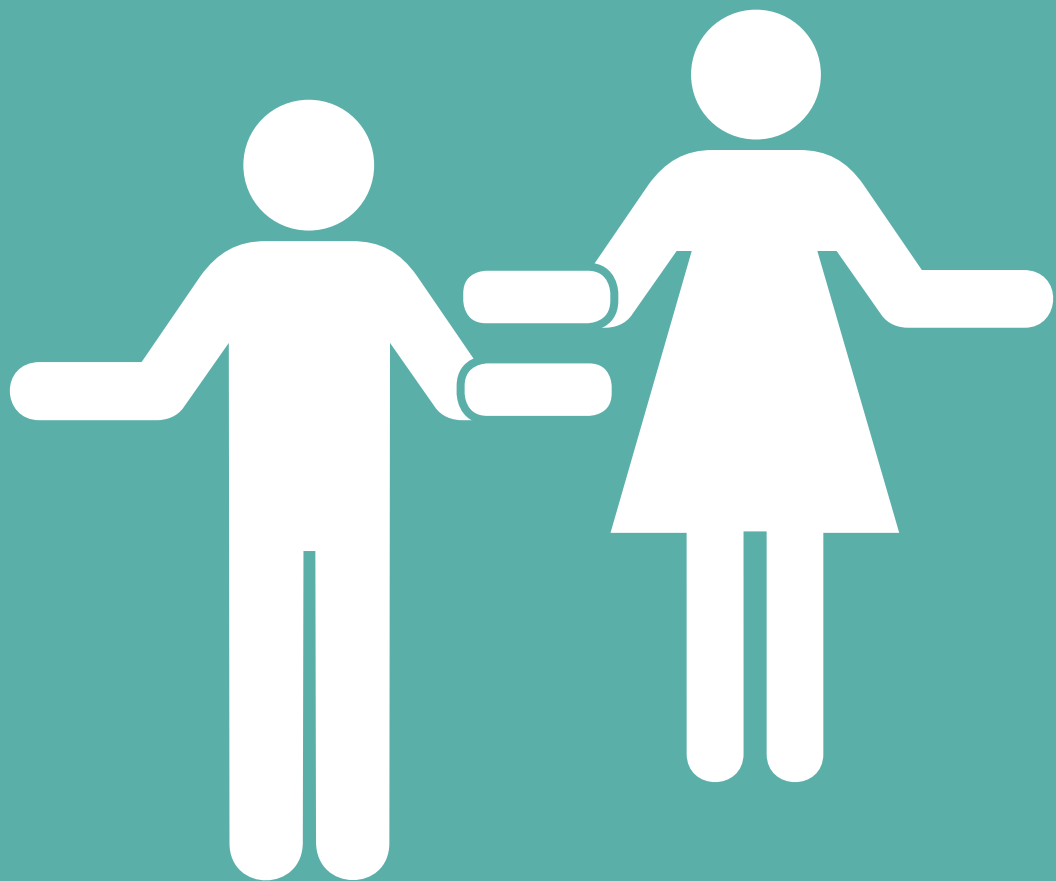
La violencia de género no es una cuestión que se aborde con facilidad en los centros de trabajo y sigue siendo considerada una cuestión privada en lugar de un problema e injusticia social que nos concierne a todas las personas. Lo que acontece en la familia raramente se comparte fuera de ella y persisten barreras psicológicas que impiden la cooperación de la dirección y el personal ante situaciones de violencia de género ocurridas fuera del lugar de trabajo. Las razones que explican por qué sucede esto son variadas y de diferente índole. En los países analizados, las empresas carecen de información y datos suficientes acerca del impacto económico de la violencia de género. Las partes interesadas del ámbito empresarial que podrían, en gran medida, apoyar a las víctimas o a los autores de la violencia no están capacitadas para identificarlas ni para acompañarlas en la búsqueda de una solución. Apenas se han

desarrollado unos pocos protocolos formales de carácter interno y guías profesionales para cubrir las necesidades empresariales. Por último, el tema de la privacidad también surgió durante las entrevistas como uno de los principales obstáculos, como explicación de la pasividad de las empresas ante presuntos casos de violencia de género entre sus trabajadoras.

Esta guía de buenas prácticas se complementa con una descripción general sobre la violencia de género y ejemplos concretos de empresas europeas que ya están implicadas contra la violencia de género. Está dirigida, en primer lugar, a los profesionales de las empresas, patronal y sindicatos, que estén interesados en llevar a cabo acciones contra la violencia de género. El objetivo es conseguir que un amplio abanico de empresas y partes interesadas del ámbito empresarial adopten estas prácticas, adecuándolas y aplicando las recomendaciones a sus contextos específicos.

La Guía reúne las opiniones de las empresas que han respaldado a las mujeres que han padecido violencia, junto a consejos concretos que pueden inferirse de estas buenas prácticas. También facilita información acerca de las políticas e iniciativas que abordan la violencia de género, el coste económico y su impacto en los centros de trabajo. La Guía se basa, por un lado, en los conocimientos obtenidos a partir de los estudios de caso y las entrevistas realizadas a más de 150 empresas y organizaciones en cinco países y, por otro, en la revisión bibliográfica relativa a la legislación y las políticas sobre violencia de género en Bélgica, Bulgaria, Francia, España y Grecia.

Con la difusión de estas experiencias, además de consejos y estrategias de apoyo para que las empresas impulsen acciones que beneficien a las mujeres, confiamos en que esta Guía contribuya a un cambio real de mentalidad, al desarrollo y la puesta en marcha de políticas corporativas y campañas para la prevención y la protección de las mujeres contra la violencia de género.



BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y RECOMENDACIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

► **Desarrollo e implementación de políticas laborales relativas a la violencia contra las mujeres**

La violencia de género no se circunscribe a la intimidad del hogar. Las consecuencias para las víctimas de esta violencia también impactan en el seno de las empresas. Por este motivo, cada vez más empresas creen que acciones a favor de la prevención de la violencia de género y el apoyo a las víctimas deben implementarse en los lugares de trabajo y que la respuesta debe ser cuidadosamente planificada. Los planes de acción corporativos adaptados para luchar contra la violencia de género son un buen arranque para una intervención exitosa, sumado a otras políticas corporativas relativas a la igualdad de género, la seguridad, la salud y los problemas sociales. Existen algunas directrices reconocidas como eficaces para el desarrollo y la implementación de políticas que aborden la violencia de género en el ámbito laboral, independientemente del tamaño de la empresa, ya que las más pequeñas pueden adaptar buena parte de las acciones en función de sus recursos económicos y del personal disponible.

1 PLANIFICACIÓN

Será de gran utilidad garantizar que haya un protocolo específico o plan de acción relativo a la violencia de género para las empresas, haciendo hincapié en la tolerancia cero y destacando las acciones a llevarse a cabo en caso necesario. Idealmente, el plan de acción deberá ser diseñado en cooperación con interlocutores expertos, entre ellos, ONG

especializadas en la violencia de género, y deberán tener en cuenta los siguientes aspectos: prevención, detección, apoyo y acción. La primera consideración a tener en cuenta refiere a las necesidades y demandas que las potenciales víctimas pudieran hacer: esto se va a utilizar para definir el propósito y el alcance del protocolo y las acciones a realizar. El protocolo debe recoger los derechos laborales reconocidos, así como qué personas trabajadoras pueden solicitarlos. También debe garantizar la confidencialidad de la información facilitada y la seguridad de la persona trabajadora, clasificando sus datos personales (entre ellos, el número de teléfono, la dirección postal y el correo electrónico).

2 IMPLICACIÓN

Los departamentos de gestión y recursos humanos deben garantizar que todo el personal está completamente comprometido en el cumplimiento de los objetivos recogidos en la política corporativa relativa a la violencia de género. Por lo tanto, es determinante garantizar que el personal de todos los departamentos comprende plenamente la responsabilidad y los beneficios empresariales derivados de estas políticas, así como las obligaciones jurídicas. Para este fin, la política relativa a la violencia de género debe estar disponible en formato impreso para todo el personal, ya sea incorporada al manual del trabajador o bien entregándose incorporando una copia en la documentación inicial para toda persona contratada.

3 COMPROMISO FIRME

Es imprescindible demostrar un compromiso genuino contra el sexismo y la violencia en cualquiera de sus formas y mantener una estricta vigilancia ante cualquier señal de agresión contra las mujeres trabajadoras. Esto es decisivo para que las mujeres víctimas de violencia de género se sientan apoyadas y puedan aliviar su sentimiento de aislamiento. Por otra parte, las empresas que denuncian cualquier tipo de abuso o violencia que entorpece sus objetivos de igualdad de género proporcionan a las víctimas un espacio seguro y libre de agresiones (psicológicas, verbales, económicas y físicas). Este espacio seguro les facilita comenzar su proceso de curación y posibilita que las víctimas

sientan la suficiente confianza para revelar su situación, evitando, simultáneamente, que el trato de los hombres degenera en abuso y, a largo plazo, permita la prevención de la violencia de género.

4 ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE RECLAMACIÓN INTERNOS

Debe determinarse una persona de referencia en relación a la violencia de género en la empresa para garantizar que a las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia se las escuche. Una opción podría ser una dirección de correo electrónico o un buzón que permita el anonimato, junto a la designación de miembros del personal capacitados para abordar la violencia de género. Estas personas de referencia, así como los asesores en prevención, los psicólogos y psicólogas, el personal médico de empresa y las trabajadoras sociales deben ser conocidos por todo el personal, para facilitar que las víctimas puedan establecer contacto con ellas. Esta información debe difundirse debidamente y estar disponible (mediante carteles en los espacios físicos de la empresa, información en la intranet, o en la facilitada a cada persona recién contratada, etc.) para que las personas trabajadoras sepan, en todo momento, a quién dirigirse, dónde encontrar a estos profesionales y cuál es su función. Esta es una parte sustancial de la información que debería contener cualquier protocolo que aborde esta problemática.

Establecer un procedimiento con los agentes de apoyo identificados ayudará a la empresa a determinar quiénes están capacitados para manejar estas cuestiones y, por tanto, puedan recibir la formación correspondiente. Con frecuencia, tanto las mujeres víctimas como los agentes de apoyo no saben cómo actuar cuando se hace necesario encontrar profesionales capaces de proporcionar apoyo, de modo que, el poder identificar adecuadamente a los interlocutores de la empresa capaces de facilitar apoyo operativo a la mujer víctima para conciliar de la mejor manera sus obligaciones profesionales con un problema personal de esa envergadura, es un factor decisivo para la detección y protección de las víctimas de violencia de género en los centros de trabajo.


BUENAS PRÁCTICAS

PSA Peugeot Citroën es el segundo fabricante de automóviles más grande de Europa. Su compromiso contra la violencia se materializó en 2009, con un acuerdo global de la compañía, y mediante la firma de un protocolo para prevenir y luchar contra la violencia doméstica con el ex ministro de Empleo y Relaciones Sociales, Xavier Darcos. El último acuerdo de 2014 incorpora un artículo que especifica "el apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia doméstica" y exhorta a las diferentes delegaciones de PSA a tomar medidas contra la violencia de género. Las tres prioridades establecidas son: 1) la realización de campañas nacionales; 2) la capacitación de los servicios sociales, médicos y de Recursos Humanos (RRHH); 3) el apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia.

Cada delegación de PSA puede implementar en su planta diferentes acciones para cumplir con estos objetivos. Por ejemplo, la filial de Vesoul contactó con el Centro de Información de Derechos de la Mujer y la Familia para organizar la formación de los directores de su planta. Se capacitó a 150 miembros de la clase directiva para detectar la violencia de género y se organizó una exposición sobre la temática. También se llevaron a cabo iniciativas de sensibilización, como la distribución de folletos que incluían el auto-diagnóstico ("¿Eres una víctima?").

En 2014, la empresa francesa de telecomunicaciones Orange incorporó en su Plan de Igualdad de Género una directriz en referencia a la violencia de género. Como parte del capítulo "Organización del trabajo, conciliación laboral y familiar, salud y prevención", dicha directriz permite activar acciones de emergencia en caso de que una mujer presente una denuncia. Esta acción de emergencia se refiere a la disponibilidad de alojamiento. La iniciativa "Action Logement" dispone soluciones alternativas para que las trabajadoras víctimas de violencia puedan acceder a una vivienda alternativa con mucha más facilidad y rapidez.

Los Ministerios franceses de Economía y Finanzas han incorporado la violencia de género en su Plan de Igualdad de Género 2015-2017. La directriz nº 21 integra la violencia dentro de su política general relativa a las condiciones laborales, la higiene y la seguridad. Aunque la atención se centra en la violencia en el lugar de trabajo, las medidas establecen que los diferentes agentes de prevención (asistentes sociales, personal de salud laboral) deben ser alertados sobre situaciones profesionales difíciles, resultado de la violencia acaecida en la esfera privada. Por otra parte, la directriz nº 22 establece que el personal de RRHH y los directores deben contar con información e instrumentos que les permitan abordar una situación de violencia en caso necesario. También se recoge la posibilidad de que el personal determinado establezca colaboraciones con ONG especializadas.



La investigación llevada a cabo en el marco del presente proyecto reveló que, efectivamente, son pocas las empresas analizadas que estén concienciadas y dispongan de recursos y conocimientos adecuados para crear políticas específicas o protocolos internos sobre prevención, protección y reinserción de las mujeres víctimas de violencia. Sin embargo, la mayoría de las empresas participantes en el estudio trabajan, en alguna medida, para enfrentar el problema, y sus prácticas e iniciativas se han recogido en la presente guía como prácticas exitosas para abordar la violencia contra las mujeres cometida fuera del ámbito laboral.

► **Detección y abordaje de la problemática en los centros de trabajo**

A partir de la investigación realizada en el marco del proyecto, se constata que la mayoría de las trabajadoras que han sido víctimas de violencia de género no se sienten cómodas o no tienen oportunidad de revelar su situación a sus jefes o compañeros de trabajo, debido al temor a posibles consecuencias negativas para su trabajo y su carrera en caso de revelar su experiencia. Aun cuando esta decisión debe ser respetada, puede ser muy útil que el empleador y los trabajadores sean capaces de identificar el problema, con el fin de facilitar a las mujeres víctimas orientación sobre servicios de apoyo y una asistencia eficaz.

Es evidente que la detección en el lugar de trabajo de víctimas de violencia contra las mujeres puede ser extremadamente difícil. En ese sentido, la investigación muestra que, en la mayoría de los casos, la detección no está enmarcada en un proceso formalizado y, por lo general, los empleadores y empleadoras tienen un abordaje informal e individualizado. El enfoque depende en gran medida de la legislación nacional, el tamaño de la empresa, la estructura de mando, la cultura organizacional y la relación establecida dentro de los equipos y con la dirección de la empresa. También depende de la personalidad y, en ocasiones, del género del empleado que brinda el apoyo o es el responsable de plantilla. En ese sentido, las entrevistas realizadas revelaron que, para las mujeres, resulta más fácil compartir estos problemas con profesionales y gerentes que también sean mujeres.

En los cinco países analizados, se identificaron diferentes agentes que participaban en el proceso de detección: compañeros de trabajo, personal de producción y supervisión, propietarios de pequeñas empresas, trabajadores sociales, asesores profesionales, médicos y médicos de salud laboral y agentes sociales corporativos. No obstante, la detección de casos de violencia entre las mujeres todavía es muy limitada y el número conocido de víctimas es muy inferior al real. A continuación, exponemos algunas medidas que podrían llevarse a cabo para facilitar a los empleadores el proceso de detección y apoyo.

1 INFORMAR Y FORMAR AL PERSONAL Y A LA DIRECCIÓN

Idealmente, los programas de formación sobre los efectos y las consecuencias de la violencia en el ámbito laboral (incluida la violencia acaecida fuera pero que tiene un impacto negativo en el lugar de trabajo) debería implicar a todos los trabajadores, incluidos los responsables de supervisión y dirección. Todo el personal debería al menos conocer algunos consejos útiles para responder ante una situación de violencia (incluida la violencia de género fuera del centro de trabajo), ya que cualquiera de ellos podría estar en algún momento “en primera línea”. Cuando se trate de un seminario de sensibilización básico entre compañeros, este debe tener como objetivo visibilizar los prejuicios e ideas falsas que acompañan a esta problemática. Para evitar una sobrecarga de sesiones formativas y de sensibilización, el tema de la violencia puede incluirse en formaciones más globales sobre acoso sexual y violencia en el trabajo, igualdad de género o conciliación laboral y familiar.

En el caso de empresas medianas y grandes, la formación del personal puede ser fundamental para abordar la problemática y atender con éxito a las personas que padecen violencia de género. Resulta indispensable organizar cursos formativos para el personal asignado como personas de referencia. Confiar a los profesionales de RRHH u otros departamentos competentes la tarea de ser las personas de referencia significa pedirles que actúen como asesores internos. Por ello, los asesores internos deben recibir formación para saber gestionar aspectos tales como la forma de romper la relación violenta, dónde obtener ayuda fuera del centro de trabajo, qué puede hacer la víctima una vez escapa de la situación, etc. Además de una mejor comprensión del problema de la violencia de género, estas sesiones formativas pueden aportar a los asesores internos especializados con herramientas útiles que les permita ayudar a la víctima a encontrar soluciones, no solo fuera del centro laboral (alojamiento, apoyo psicológico y económico, tratamiento médico, etc.) sino también dentro de la empresa (el mantenimiento de su puesto, apoyo para su reincorporación profesional cuando regrese al trabajo, etc.). Cuando los recursos lo permitan, es recomendable ampliar la formación y la sensibilización para todo el personal, con el fin de garantizar una óptima aplicación de las políticas preventivas de la violencia en los centros de trabajo.

En las empresas más pequeñas, donde las personas de referencia son a menudo los propios hombres y mujeres propietarios, es recomendable que estos se formen en violencia de género o, cuando menos, dispongan de información actualizada sobre dónde remitir a una víctima potencial para recibir la ayuda adecuada. De ese modo, ante una situación de crisis, la respuesta podrá ser inmediata y eficaz porque, incluso solo 24 horas después, puede ser demasiado tarde. Muchos ejemplos analizados en el proyecto procedentes de pequeñas empresas pusieron de manifiesto que una respuesta precisa e inmediata por parte de las personas de referencia (incluidos los responsables y los directivos responsables de producción) supuso una ayuda decisiva para las víctimas, llegando a salvar en algunos casos sus vidas.

BUENAS PRÁCTICAS

En 2010, bajo la iniciativa de Amnistía Internacional Bélgica, una empresa de distribución a gran escala organizó un curso formativo para concienciar a su personal (especialmente a los integrantes del departamento de RRHH) acerca de la violencia de pareja. Con motivo de la realización del curso, la delegación belga de Amnistía Internacional (AI) publicó un artículo en la revista corporativa, dispuso un póster en las zonas de descanso y distribuyó folletos con números de teléfono de asociaciones de apoyo y refugios para mujeres.¹ En 2012, AI Bélgica organizó una campaña similar para una gran empresa de consultoría. La ONG distribuyó carpetas y dispuso carteles de sensibilización en los locales de la empresa. En el marco de la campaña, también se instó a los trabajadores a participar en una maratón contra la violencia doméstica. Las personas participantes distribuyeron guías prácticas gratuitas diseñadas por las víctimas de la violencia de pareja. Por su parte, la empresa donó 1 € por cada guía distribuida para financiar la campaña “Stop Domestic Violence”, impulsada por Amnistía Internacional Bélgica.

1 | <http://www.garance.be/cms/?Les-violences-conjugales#nh1> Consultado el 22/10/15.

2 GENERAR CONFIANZA

Los empleadores deben poner énfasis en generar confianza entre las empleadas que padecen violencia de género. La dirección de la empresa, así como el personal de RRHH o los empleados responsables de esta problemática, deben ser capaces de crear un ambiente de apoyo sin prejuicios que lastren la atención, fomentando el sentimiento de confianza entre las empleadas que sufren violencia de género, sin vacilar a la hora de instar a las mujeres trabajadoras a que expliquen su historia y proporcionarles apoyo. En la mayoría de los casos, el objetivo primero es apoyar a la trabajadora víctima. Por lo tanto, la dirección y el departamento de personal o los trabajadores responsables deben ser empáticos y sensibles a los posibles síntomas del abuso, respetar la privacidad de la víctima y garantizar la confidencialidad de la información revelada.

3 PROTOCOLO ESTÁNDAR INCORPORADO A LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La violencia contra las mujeres debe incluirse en las acciones de promoción de la salud en los centros de trabajo. En el marco de los programas de salud y bienestar que muchas empresas promueven para el personal, deben activarse pruebas estándar y protocolos para identificar y apoyar adecuadamente a las víctimas de violencia de género. Los departamentos de RRHH y el personal de salud laboral dedicados también pueden participar en la detección de víctimas de violencia mediante la inclusión, en los cuestionarios psico-sociales, de preguntas acerca de la conciliación laboral y familiar, la violencia en general, la confianza en sí mismas, etc.

4

PROPORCIONAR APOYO O AYUDA A TRAVÉS DE REMISIONES A LOS SERVICIOS DE APOYO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

En la mayoría de ocasiones, los propietarios, los directores, el personal de RRHH o los empleados responsables derivan a las mujeres víctimas a los recursos de apoyo más cercanos y, si es posible, contactan con organizaciones especializadas que ofrecen un enfoque más personalizado, que incluye asesoramiento, asistencia jurídica y otros servicios que pudieran necesitar las mujeres víctimas. Algunas empresas también proporcionan apoyo a las trabajadoras a través de políticas de intervención establecidas en la empresa, como el apoyo psicológico, la flexibilidad para cambiar el turno laboral o de lugar de trabajo, la reducción de jornada temporal, la baja laboral y la posibilidad de desplazarse a otras instalaciones de la empresa ubicadas en otra región para las situaciones más graves.

BUENAS PRÁCTICAS

En CRAMIF, la Agencia Estatal responsable de la Seguridad Social en la región de Ile-de-France, la lucha contra la violencia hacia las mujeres es resultado del deseo de ayudar principalmente a las trabajadoras víctimas, mediante la implementación de una estrategia de emergencia integral y la designación de interlocutores específicos.

CRAMIF también ha puesto en marcha un procedimiento de emergencia en caso de que las víctimas de violencia pidan ayuda. El apoyo incluye la posibilidad de una vivienda para trabajadores hombres o mujeres, a la que se accede a través de un número de emergencia disponible en la intranet. También incluye encuentros con interlocutores profesionales (trabajador social o psicólogo laboral) para explicarles la situación de violencia y ayudar a las mujeres a contactar con las ONG especializadas.

Conscientes del perjuicio que las situaciones privadas graves pueden tener en el rendimiento del personal, un hospital público de Bruselas decidió, en colaboración con otras instituciones sanitarias,

establecer un servicio común basado en planes de prevención integrales para ayudar a las personas trabajadoras a buscar soluciones a sus problemas personales. La adopción de un plan de prevención realmente innovador y la contratación de profesionales de apoyo expertos en problemas personales permitió sortear la estigmatización de las víctimas de violencia de género que suele acompañarlas cuando se implementan procedimientos únicamente destinados a las situaciones de violencia contra las mujeres. El servicio común incluye a un psicólogo de empresa responsable de los problemas privados. Además, los asesores de prevención son los encargados de facilitar los acuerdos entre los gerentes –que no conocen sistemáticamente los problemas personales que enfrenta el personal- y la propia persona trabajadora. La mutualidad en los servicios de prevención y protección también permite a los socios participantes compartir las mejores prácticas.

—

Más información: <https://www.ulb.ac.be/scppt/introduction.html>

La empresa francesa de neumáticos Michelin aprobó en 2016 el Acuerdo para apoyar la diversidad y la igualdad profesional entre hombres y mujeres. Uno de los apartados de este Acuerdo está dedicado específicamente a la violencia doméstica: la empresa se compromete a activar medidas para mejorar la prestación de asistencia a las víctimas. A tal efecto, Michelin trabajará en estrecha colaboración con el Departamento Regional de los Derechos de la Mujer. La información sobre las vías para recibir ayuda y apoyo se difundirá entre los profesionales de salud laboral, los asistentes sociales y el personal de recursos humanos.

► Interacción con las trabajadoras víctimas en los centros de trabajo

La discreción, el consentimiento y la confidencialidad deben prevalecer entre los compañeros de trabajo y solamente el personal de referencia en la empresa debe ser el medio para acceder a la ayuda externa para las víctimas. A continuación, exponemos algunas directrices prácticas sobre cómo aplicar estas cuestiones en la interacción con las víctimas.

1 ESCUCHA

Es de gran importancia escuchar a la mujer que padece violencia y atender sus necesidades concretas, evitando en todo momento una actitud enjuiciadora: razones muy serias impiden muchas veces que una mujer rompa con su pareja violenta, entre ellas, el riesgo real de ser asesinada.

BUENAS PRÁCTICAS

En una mediana empresa ubicada en Bulgaria, se detectó un posible caso de violencia psicológica. El director general y el director de producción tuvieron una conversación personal confidencial con la mujer, presunta víctima de violencia. Ambos responsables directivos permitieron que la mujer se tomara el tiempo necesario para incorporarse al trabajo. La mujer tuvo la libertad de decidir si se mantenía en su puesto de gestión o si ocupaba otra posición con menos estrés y responsabilidad. La dirección también le ofreció su apoyo en caso de que decidiera romper con el esposo, con ayuda para buscar una nueva vivienda y medios económicos para el cuidado de sus criaturas. La mujer confirmó que se sentía muy amparada y permanecía tranquila, sabiendo que podría volver a trabajar cuando estuviera preparada.

2 INFORMAR Y EXPLICAR

En un número creciente de países, la violencia de género y el abuso contra las mujeres están castigados por la Ley y, en algunos países, las víctimas tienen derecho a protección jurídica y a apoyo social. El departamento de personal o los responsables de esta problemática tienen que estar capacitados para transmitir la información sobre sus derechos a las trabajadoras víctimas de violencia y orientarlas para obtener ayuda (por ejemplo, las ONG, los servicios jurídicos especializados, los departamentos establecidos en los sindicatos, etc.). Es importante que la empresa y el personal conozcan y sepan explicar lo que pueden ofrecer a nivel corporativo y los recursos disponibles para las víctimas fuera del ámbito laboral. Cuando una empresa no dispone de personal especializado o formado que pueda facilitar orientación y ayuda, debe al menos distribuir información acerca de los derechos de las víctimas, los teléfonos gratuitos especializados y los servicios de apoyo existentes. Estas medidas pudimos constatarlas en algunas empresas entrevistadas para el estudio español. Algunas empresas distribuyen material de sensibilización y pósters contra la violencia de género en los centros de trabajo; otras empresas ubican pegatinas que incluyen los números teléfonos de emergencia e información para las potenciales víctimas en los baños de mujeres o en los cajeros automáticos, como estrategia para difundir el mensaje entre el personal y también entre los clientes de sus servicios.

► **Apoyo a las mujeres víctimas de violencia**

Las mujeres que padecen violencia necesitan asistencia y servicios de apoyo de diferente índole, en función de su situación personal. Algunas víctimas son económicamente dependientes de sus parejas violentas, mientras que otras pueden requerir disponibilidad o flexibilidad horaria para recibir la atención médica y el apoyo psicológico necesarios. A continuación, presentamos algunas posibles medidas de apoyo a adoptar por las empresas.

1 PERMISOS DE BAJA LABORAL ESPECIALES Y REINCORPORACIÓN LABORAL

Algunas empresas están implementando políticas de apoyo para que las mujeres se incorporen al trabajo después de bajas médicas de larga duración. Esta política pro igualdad considera la reincorporación de las trabajadoras tras la baja por maternidad, las bajas por sobrecarga laboral o tras convalecencias largas. Cuando una víctima de violencia de género está obligada a dejar su trabajo durante un tiempo (bien porque haya huido de su hogar o se esté recuperando físicamente), es crucial que las medidas de apoyo activadas permitan que se reincorpore al trabajo sin dificultad y así evitar que pierda su empleo y dependa económicamente de su ex agresor. Facilitar el regreso de las mujeres que han sido víctimas de violencia no significa recurrir a los canales establecidos ni, por supuesto, desvelar la razón de la ausencia de trabajadora. En este sentido, las pequeñas empresas identificaron como una de las mayores dificultades el garantizar la confidencialidad y la explicación proporcionada al resto del personal cuando se ha hecho evidente que algo serio está pasando. Compartir la situación con el personal puede ayudarles a entender que solo necesitan comportarse con normalidad con la compañera que ha padecido la violencia, sin requerir ninguna atención especial pero sí evitando sobrecargarla con tareas estresantes, sobre todo en los dos primeros meses tras su reincorporación laboral. El apoyo del equipo de dirección y las conversaciones francas y directas con el personal sobre la necesidad de contar con su apoyo se traduce, en muchas ocasiones, en un proceso de reincorporación más fácil para las mujeres.

2 LA SUPERACIÓN DEL AISLAMIENTO

Uno de los temas centrales de la violencia contra las mujeres es el aislamiento de las víctimas. Por ello, será altamente beneficioso disponer de "espacios seguros" en los centros de trabajo, donde se forjen relaciones cómplices entre los equipos de trabajo y se puedan hablar cuestiones privadas de manera más informal. Esto se hace incluso más necesario para personas que realizan sus tareas en solitario o trabajan desde sus casas. Estos "espacios seguros" pueden ponerse en marcha fácilmente, organizando "coffee point" o áreas de descanso, impulsando encuentros del personal entre los equipos de trabajo donde no existan, y organizando actividades de integración de equipos.

3 FLEXIBILIDAD LABORAL

Es importante organizar el trabajo (no solo en los establecimientos sino también, por ejemplo, con los horarios laborales) de manera que las víctimas puedan compartir su situación de manera segura, ya sea al personal de dirección, a compañeros de confianza o a la persona de referencia del personal. En los casos de sobrecarga laboral, es importante que el responsable de equipo, el propio equipo y el departamento de RRHH (si lo hubiere) coopere para que la sobrecarga de trabajo sea reorganizada durante el periodo de baja de la trabajadora y se reorganice progresivamente cuando esta regrese, con la finalidad de evitar tensiones entre los miembros del equipo. También es de gran importancia mantener el contacto con la trabajadora, para que ella se sienta siempre parte de la plantilla de la empresa.

4 OFERTA DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

El apoyo a la trabajadora también puede ser resultado de una eficaz colaboración entre la empresa, los servicios sociales, los organismos nacionales responsables de la prevención y la protección de las víctimas de violencia y las organizaciones no gubernamentales que trabajan a diario con esta realidad. En Grecia, España y Bulgaria se constató que la cooperación entre los sectores público y privado puede conducir a prácticas eficientes de apoyo para las mujeres que tratan de romper con la violencia y garantizar su independencia económica a través del trabajo y la asistencia psicológica.

BUENAS PRÁCTICAS

AB Vasilopoulos, una de las mayores cadenas de supermercados en Grecia, ha implantado un servicio social para sus empleadas, quienes pueden buscar apoyo en personal terapeuta cualificado y un trabajador social. Este servicio social ya ha facilitado apoyo especializado a las trabajadoras que han padecido violencia. Además, AB Vasilopoulos participó en una iniciativa contra el tráfico humano, promovida por el Grupo Delhaize en cooperación con la Fundación Samilia (Bélgica). En este sentido, además de organizar talleres de información sobre el tráfico de seres humanos, la cadena de supermercados griega proporciona ayuda a las víctimas ofreciéndoles puestos de trabajo que les permita una mejor y más rápida reincorporación y socialización. En Bulgaria, los supermercados que pertenecen al Grupo Delhaize también destinan puestos de trabajo a mujeres víctimas de violencia. Generalmente, las ONG que trabajan en la protección de las víctimas garantizan ser intermediarias en el proceso y facilitar apoyo psicológico a las mujeres víctimas que solicitan el trabajo.

La "Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género" engloba a ochenta empresas españolas e internacionales (entre ellas, BBVA, Danone, PSA, Mango), a seis empresas públicas y trabaja en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde el año 2012. La Red está mostrándose eficaz en su doble objetivo: promover la sensibilización contra la violencia de género en el marco de la campaña gubernamental "Hay Salida" y la inserción socio-laboral de las mujeres víctimas de la violencia. Las empresas colaboradoras han contratado a 1.426 mujeres que han dejado atrás una situación de violencia.

► **Garantizar la seguridad y protección de los empleados y las víctimas en el trabajo**

Los autores de violencia pueden amenazar la seguridad de las víctimas en su centro de trabajo mediante el terror psicológico a través del teléfono, el correo electrónico o en persona, o incluso amenazar físicamente a las mujeres. Esto puede poner en riesgo a las mujeres y sus compañeros. Deben tomarse en consideración poner en marcha acciones para garantizar la seguridad de las víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo:

1 CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS

Los empleadores pueden minimizar el riesgo colaborando con la trabajadora que sufre la violencia de género para definir conjuntamente las condiciones de trabajo más seguras en función de su situación personal (por ejemplo, consensuar no trabajar directamente con los clientes o cara al público). La ley española establece, para esta situación, la posibilidad de trabajar en otro departamento o establecimiento cuando la empresa tenga capacidad para ello.

2 CONFIDENCIALIDAD

La activación de medidas sencillas puede ser muy eficaz para evitar situaciones de acoso: por ejemplo, no divulgar los datos personales o de contacto de la trabajadora por teléfono, correo electrónico o a cualquier persona extraña que acuda al lugar de trabajo, o desviar la línea telefónica directa de la trabajadora, tratando de evitar situaciones de acoso.

3 SEGURIDAD

Los números telefónicos de emergencia han de estar visibles en la oficina o espacio laboral y el personal de seguridad debe estar informado de la posible aparición de una pareja violenta. Los códigos y los números clave para acceder al lugar de trabajo deben cambiarse periódicamente. Todas estas medidas deben negociarse con la víctima para proteger su privacidad

de la mejor manera. Solamente los trabajadores clave (supervisores, personal de seguridad, etc.) deben conocer la situación de riesgo y siempre contando con el consentimiento de la mujer víctima.

► **Toma de conciencia de la violencia de género en los centros de trabajo**

La sensibilización en el lugar de trabajo es posiblemente el paso más importante para concienciar, educar y conseguir apoyos internos para abordar la situación. Algunas de las siguientes acciones, recomendadas por la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos de Gran Bretaña, pueden facilitar el éxito de esta misión.

- **Convocar a la persona máxima responsable de la organización** para hablar de la problemática y que asuma la principal responsabilidad.
- **Transmitir, de manera terminante, el mensaje** de que los autores de violencia deberán rendir cuentas por su conducta y de que las víctimas que padezcan violencia de género recibirán el apoyo necesario.
- **Difundir información sobre la violencia contra las mujeres en la intranet:** qué es, con quién hablarlo, cómo ayudar a compañeras en dicha situación... Vincularlo a la política general de la empresa contra la violencia de género.
- **Escribir y divulgar artículos acerca de la campaña** para concienciar sobre la responsabilidad de todas las personas en relación a la violencia de género a través del intranet y de los boletines informativos, que incluya el enlace con la información de la política de la empresa sobre la materia.

BUENAS PRÁCTICAS

En 2009, la compañía Kering, líder mundial en ropa y accesorios, lanzó su fundación corporativa para luchar contra la violencia hacia las mujeres. La Fundación trabaja en diferentes prioridades según la región:

- Violencia sexual en el continente americano.
- Prácticas tradicionales dañinas en Europa Occidental (Francia, Italia, GB).
- Violencia doméstica en Asia.

La Fundación Kering apoya proyectos de ONG y a emprendedores sociales, además de organizar campañas de sensibilización entre los 38.000 trabajadores en plantilla del Grupo en todo el mundo.

En su objetivo de hacer comprensible qué es la violencia contra las mujeres, eliminar prejuicios y crear un ambiente laboral amable para las mujeres sobrevivientes, la Fundación Kering diseñó una sesión formativa de 3 horas dirigida al personal en colaboración con la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF). Kering formalizó su compromiso en la formación de su plantilla y en campañas permanentes sobre la temática a nivel nacional mediante la adhesión del Sr. Pinault, director ejecutivo y presidente de Kering, a la “Carta para prevenir y luchar contra la Violencia Doméstica”.

Otras empresas que se han adherido a la Carta son la FNSF de Francia, DiRe de Italia y Women’s Aid the Gran Bretaña. Hasta la fecha, más de 500 empleados de Kering han participado en la formación.

—
Más información: <http://www.keringfoundation.org/> #KeringForWomen

► **Colaboración con las partes interesadas en relación a la violencia de género**

La violencia de género es un problema social, de modo que no solo es interesante sino necesario que las empresas colaboren con otras partes interesadas clave para su abordaje. Es evidente que, aunque las empresas han de implicarse activamente, no se espera que solucionen el problema de la violencia de género unilateralmente. El tejido empresarial tiene un gran potencial para ser un socio muy importante junto a otros agentes clave, así como para los organismos públicos en la lucha contra la violencia de género. Por ello, las acciones de fácil implementación y bajo coste propuestas anteriormente deben acompañarse de colaboraciones con las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones a nivel nacional que puedan asumirlas. De hecho, las empresas raramente brindan el apoyo psicológico a la trabajadora víctima o se hacen cargo de proporcionarles vivienda. Muchas organizaciones de la sociedad civil contratan profesionales dedicados al apoyo a las mujeres víctimas y a los hombres agresores. En consecuencia, las acciones empresariales a llevar a cabo pueden incluir:

1 LA COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS ESPECIALIZADAS

Las autoridades a nivel nacional, los cuerpos policiales, los sindicatos y las ONG especializadas pueden ser muy valiosos gracias a su experiencia y recursos.

- Las ONG, los ayuntamientos, las fundaciones, etc. pueden establecer convenios con las empresas para desarrollar programas de reinserción destinados a las víctimas de violencia de género.
- Las ONG que brindan servicios de apoyo a las víctimas y los sindicatos que tienen conocimientos relevantes para capacitar a los trabajadores en la detección, la prevención y la asistencia de la violencia que puedan padecer o para apoyar a una compañera en situación de violencia de género. De hecho, este aspecto es de capital importancia para diseñar políticas contra la violencia de género realmente eficaces en el ámbito laboral.

Especialmente en relación al apoyo necesario para las mujeres víctimas, cada situación es diferente y requiere de decisiones complejas, lo que hace relevante contar con conocimiento experto desde diferentes niveles, entre ellos, el psicológico y el jurídico. Construir una colaboración fluida con expertos externos, como ONG, organismos oficiales y sindicatos, debería garantizar una buena red de apoyos y seguridad para las empresas y su personal.

BUENAS PRÁCTICAS

La “Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer”, creada por la Fundación Ana Bella, es una ONG constituida por mujeres sobrevivientes de la violencia de género que brinda su apoyo a 1.200 mujeres cada año. Desde 2011, la Fundación colabora con grandes empresas como Danone, MANGO o Ligeresa que financian la Escuela que ofrece oportunidades laborales a las mujeres víctimas de violencia. La Escuela incluye formación, talleres de temática social, formación profesional y oportunidades laborales. Su objetivo es apoyar el empoderamiento de las mujeres para trabajar en el departamento comercial y/o acceder a puestos directivos de rango intermedio, procurando así una sólida reinserción en la sociedad.

2 LA COORDINACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES

La colaboración entre diferentes agentes interesados puede permitir satisfacer todas las necesidades de la mujer víctima en el centro de trabajo. La coordinación entre empresas, ONG y las instituciones gubernamentales es muy necesaria para abordar la violencia de género y mejorar el apoyo a las víctimas.

BUENAS PRÁCTICAS

En abril de 2013 el Grupo Furlis, en cooperación con el ayuntamiento de Tesalónica, puso en marcha la iniciativa para equipar y vestir a una Casa-Refugio para Mujeres y Criaturas Víctimas de la Violencia en la propia ciudad. Furlis Trade e IKEA ofrecieron sus productos, a la vez que los directores de imagen de IKEA diseñaron el edificio para transformar la casa-refugio en un lugar cálido y acogedor apropiado para la recuperación y el cuidado de las mujeres y las criaturas víctimas de violencia. El objetivo principal que llevó a la creación y la puesta en marcha de la Casa-Refugio fue empoderar en diferentes niveles (personal, social o profesional) a las mujeres víctimas que enfrentan dificultades, proporcionándoles un alojamiento adecuado a sus necesidades, además de sustento, asesoría, apoyo psico-social e información. La finalidad es eliminar los obstáculos y facilitar a las mujeres las condiciones necesarias para garantizar una gestión exitosa de sus problemas personales y familiares, brindarles un espacio seguro para dejar de ser rehenes y vivir sin miedo, así como la reincorporación a un entorno saludable y con oportunidades laborales.

—
Más información: <http://www.furlis.gr/default.aspx?page=home>

3

LA PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LAS SESIONES FORMATIVAS Y LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

La formación y la sensibilización también deben estar dirigidas a los miembros sindicales para que tomen conciencia de la problemática que afecta a las mujeres, incluidas las cuestiones de la violencia de género, la desigualdad de género estructural que subyace a la misma y los valores culturales que perpetúan la “normalización” de la violencia contra las mujeres. En el marco del diálogo social, los delegados sindicales responsables de la salud laboral y la seguridad en el trabajo deben impulsar, en el seno del sindicato, una reflexión responsable acerca del papel a desempeñar en la prevención de la violencia de género y la protección de las víctimas.

BUENAS PRÁCTICAS

En Bulgaria, la campaña “Speak out” – que forma parte de la campaña mundial de la empresa Avon– la organiza su filial, Avon Bulgaria, en colaboración con la Alianza para la Protección contra la Violencia de Género. Desde 2011, se ha celebrado todos los años sin falta. La campaña, centrada en desmontar los tabúes y prejuicios relativos a la violencia de género, ha logrado implicar a muchas estrellas de televisión, deportistas, familias búlgaras que gozan de popularidad, periodistas y artistas, etc... todos ellos movilizados contra la violencia de género. Desde 2013, los impulsores de la campaña han donado recursos económicos para apoyar casas-refugio y servicios para las víctimas a través de la venta de sus propias joyas. El mensaje de la campaña fue ampliamente difundido por medio de treinta colaboradores del ámbito de la comunicación, la divulgación de unos 200 artículos, cinco entrevistas televisivas y unas veinte entrevistas a través de internet y otros medios informativos y revistas especializadas en mujeres. También se utilizó la exposición de pósteres en las estaciones de bus y metro.

Durante la campaña de 2014 se inauguró una colaboración con Pro Credit Bank, que compró 200 sets de productos de la campaña y los brindó como regalo a las mujeres clientes el Día Internacional de las Mujeres. Desde que en 2011 se lanzó la campaña “Speak Out” Avon Bulgaria ha donado 75.000 leva para apoyar esta causa. Los fondos obtenidos permitieron más de 1.000 consultas gratuitas (jurídicas y psicológicas) para las mujeres víctimas de violencia doméstica.



LA IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA MITIGAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS

El problema de la violencia contra las mujeres ha generado una gran diversidad de políticas y cambios legislativos significativos en muchos países, que implican a una variedad de esferas sociales e institucionales. Pese al hecho comprobado de que la violencia tiene un impacto económico muy importante y puede incluso afectar al capital humano y a la productividad de las empresas con trabajadoras víctimas de violencia, la participación activa de las empresas todavía hoy es parcial y limitada. Las recomendaciones expuestas a continuación son el resultado de la investigación realizada en el marco del proyecto CARVE y están dirigidas a los responsables políticos de la Unión Europea, tanto a nivel local como nacional.

► **Valoración del coste de la violencia de género y los resultados de las medidas para combatirla**

Uno de los principales obstáculos que dificulta la implicación de las empresas es la ausencia de datos acerca de las pérdidas económicas que la violencia de género tiene para la empresa. Los estereotipos vigentes sobre el perfil de las mujeres víctimas (a menudo erróneamente representadas como mujeres pobres y en situación desfavorable) también impiden que la clase empresarial tenga conciencia del impacto negativo en sus propias compañías. Por lo tanto, sería de gran utilidad y totalmente innovadora la disponibilidad de datos fiables sobre el número de víctimas y autores de la violencia de género que trabajan en las empresas europeas, sobre el número de víctimas que han perdido o dejado su trabajo a causa de la violencia de género y sobre las pérdidas económicas que ello genera. Sin duda, serían datos esclarecedores y

muy necesarios para impulsar la implicación de las empresas. Por otra parte, es necesario desarrollar indicadores significativos sobre la eficacia de las distintas intervenciones respecto al apoyo brindado a las víctimas y las campañas sobre la violencia de género (por ejemplo, cuántas mujeres se beneficiaron de las políticas laborales para las víctimas y en qué condiciones). Dicha información es imprescindible para poder evaluar la eficacia y el impacto de las medidas establecidas y sería muy útil para desarrollar programas adecuados.

► **Objetivo: incorporar en las empresas las campañas contra la violencia de género**

Con los datos sobre el enorme coste económico de la violencia de género sobre la mesa, las campañas de sensibilización podrían enfatizar el hecho de que la implicación real de las empresas en esta problemática les beneficia enormemente, no sólo en términos de imagen sino también económicos. Mientras que los tabúes vigentes impiden a las víctimas o a los autores de la violencia hablar acerca de esta problemática, el sentimiento de vergüenza también puede estar presente entre los representantes de la empresa o los delegados sindicales, que no consideran tener un rol a desempeñar porque lo valoran como un "asunto privado". Las campañas dirigidas a las empresas podrían hacer hincapié en la responsabilidad de las empresas, además de orientarlas en cómo actuar para que la intervención no sea paternalista o intrusiva. A las empresas también se las debe alentar para que la información sobre la violencia contra las mujeres, las ONG especializadas y las estructuras de apoyo (por ejemplo, teléfonos de emergencia, casas-refugio, asesorías, etc.), esté permanentemente disponible o se difunda eficazmente entre el personal, ya sea mediante el uso de intranet o la exhibición de pósteres en lugares clave de las instalaciones de las empresas.

► **Creación de una plataforma de buenas prácticas y “Sellos de Calidad”**

Con el fin de estimular la participación del mundo empresarial, sería beneficiosa la promoción de espacios para las empresas que ya están llevando a cabo políticas. Esto podría traducirse en una plataforma de buenas prácticas, similar a la plataforma en torno a las acciones para la igualdad de oportunidades. En este sentido, la política de asignación del “Sello de la diversidad” ya existe en algunos países miembros; sin embargo, en este reconocimiento no está incluida la problemática de la violencia contra las mujeres. La creación de instrumentos promocionales para las empresas sería un gran incentivo mientras que, simultáneamente, se diseña un conjunto de políticas para aquellas empresas que busquen acciones concretas. El reconocimiento para las empresas (por medio de premios empresariales, sellos de calidad, etc.) que contribuyan eficazmente a luchar contra la violencia de género también puede convencer a las compañías en el sentido de que incorporar estas políticas laborales no solo es posible, sino también gratificante y puede tener, sin duda, un efecto muy positivo en su imagen de marca.

► **Reconocimiento de las pequeñas empresas**

El término "empresa" abarca una amplia gama de entidades muy diferentes. El tamaño y el modelo económico determinan, obviamente, los medios que una empresa tiene a su disposición para implementar nuevas políticas. En el desarrollo de políticas públicas, campañas o instrumentos de intervención, los organismos públicos tendrán que garantizar que estas medidas se pueden implementar en todo tipo de empresas. Mientras que, por un lado, las herramientas de sensibilización (pósteres, folletos, relaciones de teléfonos de atención) pueden divulgarse fácilmente en cualquier tipo de empresa, por otro, resulta más complicado cuando se trata de contar con profesionales identificados y formados, capacitados para apoyar a las víctimas a nivel interno y derivarlas a los ámbitos adecuados para ser atendidas. Teniendo en cuenta que las empresas medianas y pequeñas engloban a la gran mayoría de empresarios en la Unión Europea, es muy importante considerar el hecho de que estas no cuentan con los mismos servicios y profesionales que las grandes empresas, por lo que algunas medidas podrían aplicarse para empresas del mismo ámbito: por ejemplo, la organización de un seminario de sensibilización conjunto o la posibilidad de compartir el coste de contratar un delegado inter-empresarial para abordar la violencia de género a nivel laboral y familiar.

► **Proporcionar un marco institucional adecuado**

La legislación sobre la violencia de género debe complementarse incluyendo un apartado específico que reconozca el papel de las empresas en la lucha contra la violencia de género y en la protección de los derechos laborales de las mujeres que la padecen. El marco jurídico debería recoger la responsabilidad de la clase empresarial en proporcionar seguridad y confidencialidad en los centros de trabajo para las víctimas de la violencia, incentivos para las empresas que contraten y colaboren en la reinserción de las mujeres víctimas, así como el derecho a una baja laboral especial para trabajadoras víctimas de esta violencia, etc. Las estrategias y políticas también deben diseñarse de modo que trasladen dichas disposiciones jurídicas a la práctica. Estas intervenciones podrían integrarse en los planes nacionales de acción puestos en marcha por los Estados miembros de la UE para la prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Es necesario que la innovación y la colaboración entre los sectores público y privado se favorezcan de manera eficiente e integral para abordar esta problemática. Los planes nacionales de acción deben incentivar la participación de las empresas y garantizar que su capacidad para actuar como valiosos intermediarios no se desaprovecha. Si las acciones llevadas a cabo por las empresas quedan establecidas en los planes nacionales de acción, sus necesidades en términos de información y formación, por ejemplo, pueden determinarse oportunamente y el proceso para que otras empresas se impliquen contra la violencia de género sería más fácil, siempre que se prevean medidas concretas y se estipule un plan adecuado de seguimiento y valoración.

CARVE

COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE



Cette publication a été réalisée avec le soutien financier du programme DAPHNE de l'Union Européenne.
Les contenus de cette publication incombent exclusivement au projet "CARVE – Companies Against gender Violence" et ne reflète en aucun cas les points de vue de la Commission Européenne.

WWW.CARVE-DAPHNE.EU