IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

(Informe nacional: España)

Investigación Nacional por

CEPS Projectes Socials

http://asceps.org/

http://carve-daphne.eu/

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

project No.: JUST/2013/AG/DAP/5559

CONTENIDO

I.-Resumen Ejecutivo ***4***

II - Resumen de la situación nacional ***6***

1. Observaciones preliminares **6**

a. Prevalencia de la violencia de género en España 6

b. Concepto de violencia de género 6

c. La violencia de género, una cuestión a tratar en los lugares de trabajo 7

2. Legislación relevante: autoridades competentes y procedimientos **8**

3. Políticas concretas **9**

4. Implicación de patrocinadores **10**

a. Campañas contra la violencia de género 10

b. Programas de financiación 12

c. "Gafas de género" para desarrollar las competencias claves de las personas empleadas 12

d. Programa de servicios de prevención, protección y reinserción socio-profesional de las víctimas y los agresores 12

III-Entrevistas ***14***

1. Partes interesadas **14**

2. Impacto de la legislación nacional y de las medidas de prevención en las políticas de las empresas **15**

3. Razones de las empresas para comprometerse con la lucha contra la violencia de género **15**

4. Detección de casos de violencia de género dentro de una empresa **16**

5. Acciones concretas para apoyar a las mujeres empleadas **17**

6. Departamento o personas responsables de abordar la violencia de género dentro de la empresa **19**

7. Colaboración con las autoridades competentes para abordar las situaciones de violencia de género **19**

8. Comunicación interna sobre la violencia de género **19**

9.- Campañas externas de sensibilización sobre violencia de género. **20**

10.- Cuestiones planteadas por parte de las empresas para la elaboración de una Guía de Buenas Prácticas. **21**

IV – Buenas Prácticas. ***22***

1. Contexto **22**

2. Aspectos positivos de las buenas prácticas **23**

3. Aspectos a mejorar de las buenas PRÁCTICAS **24**

4. A modo de conclusión **25**

V - Conclusiones ***26***

1. Otras cuestiones relevantes **27**

2. Recomendaciones para la elaboración de la Guía Europea de Buenas Prácticas **28**

Anexo: Lista de recursos ***30***

1. Leyes/ Políticas **30**

2.-Publicaciones **31**

3.-Recursos e información sobre el proyecto carve y entidades colaboradoras **32**

Agradecimientos:

Desde el equipo de recerca del proyecto CARVE en Barcelona queremos agradecer especialmente a las siguientes personas y entidades su disponibilidad y aportaciones, tanto en el momento de las entrevistas como con la participación en la jornada en Barcelona:

Raquel Saco Coya
Cap de l'Àrea de Qualitat en el Treball
Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball
Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat

Lidia Sandalinas Félez, Acció de Gènere a l'Empresa
Secretaria de la Dona, Comissions Obreres de Catalunya

Sílvia Alberich Castellanos, Técnica de Projectes
CRITERIA RR.HH.

Rosa Llamas, Recursos Humans
CLECE

Sonsoles Gonzalez, Recursos Humans
Trànsit Projectes

I.-RESUMEN EJECUTIVO

Companies Against Gender Violence (CARVE), esto es, Empresas Contra la Violencia de Género, es el primer proyecto europeo que trata de cómo abordar la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo de manera global.

De hecho, a pesar de las evidentes consecuencias de la violencia de género en la vida profesional de las víctimas y los agresores, las empresas carecen de recursos para abordar esta cuestión. CARVE pretende investigar esta situación, con el fin de establecer una visión global de la situación europea, crear una guía europea de buenas prácticas y concienciar sobre la violencia de género a través de una campaña europea liderada por empresas. En España, la lucha contra la violencia de género se centra casi exclusivamente en la eliminación de la violencia ejercida por la pareja o ex pareja masculina contra la mujer (llamada violencia de género en la ley). Esto propició que el Estado tomara importantes medidas para abordar la violencia de género y fomentar el compromiso de las empresas para eliminar esta problemática desde 2004 en adelante, año en que se aprobó la ley,

Completada la primera parte de la investigación, este informe ofrece las bases para analizar la naturaleza y la implicación de las corporaciones en la lucha contra la violencia de género en España.

En primer lugar, es necesario revisar la legislación española con respecto a esta cuestión, así como las iniciativas lideradas por las empresas para luchar contra la violencia de género. El análisis de las entrevistas llevadas a cabo por CEPS Projectes Socials de Barcelona completa la información y permite destacar cuatro buenas prácticas que podrían ser transferidas a otros países europeos.

El Estado español ha adoptado una amplia legislación y políticas sobre violencia de género que involucran a todos los actores sociales, incluidas las empresas, para así abordar el tema integralmente.

- *LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género,* establece el primer paso hacia la participación de empresas en la gestión de esta problemática social, proporcionando derechos profesionales a las mujeres víctimas.

- El *Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género*, contiene incentivos para las empresas que contraten a mujeres que han sufrido violencia.

- La *Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016)* anima a la Administración pública y al Estado a establecer acuerdos con empresas para concienciar sobre la temática y promover la reinserción social y laboral de las mujeres.

En resumen, las disposiciones del Estado sobre las empresas, en su mayoría, se centran en la detección, asistencia e integración, así como en la participación en campañas para crear conciencia sobre las diversas formas de violencia de género y los recursos disponibles para buscar ayuda, asistencia y dar apoyo a la integración socio-laboral de las mujeres que han sido víctimas de violencia. Cabe destacar que el énfasis recae en las mujeres (las víctimas) y no en los hombres (los autores).

Las disposiciones legales, así como el rechazo público a la violencia de género, favorecen la participación de las empresas en este objetivo. Empresas de todos los tamaños se comprometen a reinsertar a las mujeres que han sido víctimas de violencia de género. NO obstante, otros tipos de

iniciativas, como las campañas de sensibilización, son llevadas a cabo mayoritariamente por grandes empresas.

- Impulsados por el gobierno, la Administración Pública y algunas empresas firman acuerdos para aumentar la sensibilización sobre violencia de género y promover la reinserción socio-laboral de las víctimas. Uno de los más importantes acuerdos es la "Red de empresas para una sociedad libre de violencia de género" que involucra a 62 empresas y *al Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad* (MSSSI) para cumplir con los objetivos antes mencionados.

- Muchas otras empresas han decidido apoyar o crear programas de detección, asistencia y reinserción.

Sin embargo, cabe destacar que las empresas no obtienen instrumentos concretos ni asesoramiento para abordar la cuestión.

El equipo de CEPS realizó 18 entrevistas a empresas, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales

- Los resultados confirman que, a pesar de que el tema de la violencia de género es bien conocido, las empresas no se sienten especialmente preocupadas por su eliminación y no suelen ser activas en la prevención de casos ni en la asistencia a las víctimas de violencia de género. Aunque, de manera generalizada, conocían las disposiciones legales y su aplicación, no habían iniciado ningún procedimiento interno en la mayoría de casos. De todos modos, encontramos algunas excepciones interesantes que deberían ser una verdadera fuente de inspiración.

Se identificaron diferentes buenas prácticas, pero destacamos cuatro particularmente interesantes y transferibles a nivel europeo.

- La "Ley Orgánica 1/2004", la "Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016" y la "Red de empresas para una sociedad libre de violencia de género". Creemos que es necesario destacar las iniciativas gubernamentales y especialmente la Ley y la estrategia, porque son la base del resto de iniciativas, incluyendo aquellas lideradas por las empresas. Estas iniciativas han contribuido especialmente a convertir la violencia de género en un asunto primordial a escala nacional.

- Finalmente elegimos la *Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer*, una fundación privada que da formación a mujeres supervivientes de violencia de género y con el apoyo de algunas empresas, que les proporciona empleos de calidad.

II - RESUMEN DE LA SITUACIÓN NACIONAL

1. OBSERVACIONES PRELIMINARES

A. PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

En España, se estima que aproximadamente el 10% de las mujeres son víctimas de violencia dentro de la pareja.[1]

Entre 2003 y 2014, 775 hombres asesinaron a su pareja o ex pareja femenina. El número de mujeres asesinadas por su pareja/ex pareja aumentó entre 2005 y 2008 y está disminuyendo lentamente desde 2010.[2]

En 2014, 126.742 mujeres denunciaron violencia, pero sólo 33.167 obtuvieron una orden de protección (a pesar de que el número de denuncias se mantiene alto, la proporción de órdenes de protección facilitadas ha disminuido considerablemente desde 2009).[3]

B. CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Existen diversas definiciones y terminología diferente para la llamada violencia de género, por ello creemos debemos aclarar algunos términos utilizados en el Estado Español para un entendimiento común.

Por definición, violencia de género se refiere a cualquier tipo de violencia contra una persona debido a su género. Como las mujeres y las niñas son mayoritariamente las personas que sufren este tipo de violencia, a menudo (especialmente en la Unión Europea) se usa el término como un sinónimo de violencia contra las mujeres.[4]

En España, este término se utiliza en la legislación nacional para referirse a la violencia ejercida por un hombre sobre quien sea o haya sido su esposa o pareja o relación análoga. Por tanto, dicha Ley no contempla otras formas de violencia como el acoso sexual, la violación, la mutilación genital o la violencia económica, por citar algunas.

Violencia doméstica es un término muy usado también en Europa pero que, en el Estado español, se usa cada vez menos, puesto que se entiende que es la violencia ejercida en el ámbito familiar, con independencia del género de quien la sufre o la perpetra.

La Ley catalana utiliza otro concepto, "violencia machista". Es esta una expresión más atinada, puesto que pone de manifiesto que la causa está en las raíces estructurales de la sociedad patriarcal, que considera a las mujeres como seres inferiores a los hombres. Tal como se puede leer en el preámbulo de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a eliminar la violencia machista: “Es una violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo, en el marco de unas relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres” [5]. En esta Ley se contemplan otras formas

---

[1] *Intimate partner violence (2010)*

[2] http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/docs/Ultimos_datos_30042015.pdf

[3] http://www.msssi.gob.es/SSI/violenciaGenero/datosEstadisticos/docs/VMortales_2015_07_07.pdf

[4] http://eige.Europa.eu/Content/What-is-Gender-based-Violence

[5] www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf

der violencia como la violencia física, psicológica o económica, el acoso sexual, los matrimonios forzados, las agresiones sexuales, las mutilaciones, etc.

En este informe nacional acordamos utilizar el término violencia de género indistintamente con el de violencia contra las mujeres, por ser los de uso más común en el Estado Español y los reconocidos por la legislación de ámbito nacional.

La extendida confusión de conceptos se refleja en las entrevistas: los encuestados mayoritariamente hablaban sobre la violencia doméstica y, ocasionalmente, sobre violencia de género en el trabajo (acoso sexual), a pesar de no ser motivo de este estudio. Nadie puso sobre la mesa otras formas de violencia sexista que acontecen fuera del lugar de trabajo tales como violación, acoso o acecho, etc.

A pesar de que el gobierno español pone un especial énfasis en que la violencia de género no es solo física, sino también psicológica y económica, parece que entre los encuestados no está del todo claro. Observamos que España ha hecho sustanciales avances al considerar los comportamientos controladores o de coacción, si los comparamos con otros países europeos. Sugerimos destacar significativamente este aspecto en el informe con el fin de conseguir que la violencia de género sea entendida y abordada de manera eficaz.

c. La violencia de género, una cuestión a tratar en los lugares de trabajo

A pesar de que la violencia masculina contra las mujeres es cada vez más entendida como un asunto público, las empresas aún son vistas como inmunes a sus efectos. Sin embargo, como el resto de la sociedad, están afectados y preocupados:

-"La violencia se utiliza para ejercer poder y control sobre otro individuo".[6] El objetivo de control es necesario tenerlo en cuenta para comprender las muchas caras de la violencia: psicológica, física y sexual, pero también económica.[7] Puede observarse en los hombres que controlan las finanzas de su pareja, les impiden ir a trabajar, les acosan y controlan desde su lugar de trabajo, las amenazan a ellas y a sus compañeros/as de trabajo, utilizando instrumentos propiedad de la empresa para acecharlas, etc.. Este tipo de violencia no sólo sucede detrás de puertas cerradas.[8]

-La violencia de género afecta tanto la permanencia como el rendimiento laboral del perpetrador y la víctima[9], y puede poner en peligro la seguridad de las personas que trabajan en la empresa.[10] Es evidente que esto conlleva un coste importante para estas.[11]

---

[6] Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

[7] Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011).

[8] Domestic violence at the workplace (2014).

[9] Effects of domestic violence on the workplace (2012).

[10] Domestic Violence Doesn't Stop When Your Worker Arrives at Work (2010).

[11] EUROPEAN Institute for Gender Equality (2014).

-Por último, las mujeres trabajadoras pasan la mayor parte del día en la empresa. Así pues, el lugar de trabajo parecería como uno de los mejores lugares donde detectar su situación, y donde poder encontrar información y buscar ayuda.

2. LEGISLACIÓN RELEVANTE: AUTORIDADES COMPETENTES Y PROCEDIMIENTOS

El Estado español está compuesto por 17 Comunidades Autónomas (CC.AA), las cuales tienen dispares grados de autonomía.

Las Comunidades Autónomas son las encargadas de garantizar la igualdad de oportunidades; por ello, han establecido organismos de igualdad y han desarrollado una notoria diversidad legislativa, planes de acciones e instrumentos para apoyar la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género.[12] Desde 2004 también son responsables de implementar y desarrollar la legislación nacional sobre la eliminación de la violencia de género. Por ejemplo, tienen a su cargo la prestación de servicios de asistencia a las víctimas. Como resultado de esta división de responsabilidades, las normas e instrumentos varían considerablemente de una Comunidad a otra. Si esto es importante para la adaptación a las realidades territoriales, también es cierto que crea desigualdad entre las mujeres de distintas comunidades autónomas, ya que no todas son protegidas y asistidas de igual manera como víctimas de violencia de género.[13]

Para tener una visión general, revisaremos en primer lugar la legislación nacional en relación a la violencia de género y, posteriormente, las legislaciones autonómicas más relevantes.

El problema de la violencia contra las mujeres se incluyó en la agenda política en España en el año 1980 y, desde entonces, han sido numerosos los planes y las legislaciones que intentan abordarla. Sin embargo, no fue hasta 2003 que se consideró este drama como un asunto público en lugar de un tema privado. La Ley Orgánica de 2004 proporciona medidas integrales para eliminar la violencia contra las mujeres luchando desde las raíces y ofreciendo asistencia eficaz a las víctimas. Los artículos 21 y 22 definen los derechos de trabajo y seguridad social para las mujeres en una situación de violencia doméstica mientras trabajan en el sector público o en el privado. El objetivo es adaptar sus obligaciones profesionales a su situación personal, permitiendo reducir o reorganizar su jornada laboral, suspender o finiquitar su contrato y que sus ausencias sean excusadas. Cuando esto sea posible, también tienen derecho a la movilidad geográfica dentro de la empresa. Sin embargo, estas disposiciones están disponibles sólo si las mujeres tienen una orden de protección o si el agresor fue condenado.

La Ley Orgánica de 2007[14] obliga a las empresas con plantillas de más de 250 personas a diseñar un Plan de igualdad de género. Con el fin de adaptarse a la situación de cada empresa, su contenido no está impuesto, pero sí se facilitan sugerencias sobre su contenido. Comúnmente incluye una primera parte sobre La ley y los derechos de las mujeres así como una diagnosis de la situación de la empresa en particular y las medidas y procedimientos personalizados para prevenir, detectar y asistir a las mujeres víctimas de violencia de género.

Finalmente, el Real Decreto 1917/2008 sintetiza y detalla los diferentes incentivos existentes para las empresas que contraten a mujeres que han sufrido una situación de violencia de género. Además, la Administración Pública incentiva el desarrollo de acuerdos público-privados para crear conciencia sobre esta devastadora realidad y promover la integración laboral de las víctimas.

---

[12] CABRERA MERCADO, Rafael y CABAZO LIÉBANA María José (2010)

[13] CABRERA MERCADO, Rafael y CABAZO LIÉBANA María José. (2010)

[14] Véase anexo: leyes y políticas, para acceder a todas las leyes y normas citadas

La mayoría de las comunidades autónomas siguieron al pie de la letra el texto de la Ley Orgánica de 2004, cuando decidieron establecer sus leyes autonómicas. No obstante, algunas comunidades decidieron profundizar a partir de las disposiciones de la ley española, así como incluir la cuestión de la violencia de género en su legislación laboral y la participación de las empresas. Este es el caso de Cataluña. De hecho, desde 2008, los profesionales, en especial los profesionales de la salud, servicios sociales y educación, tienen la obligación de intervenir cuando tienen conocimiento de una situación de violencia de género o de evidencias sólidas de ello. Por otra parte, se recomienda incluir en las formaciones a profesionales conocimientos sobre violencia contra las mujeres. Otro aspecto a destacar es que algunos servicios se abren a las mujeres víctimas sin necesidad de una orden de protección.

En la Comunidad Autónoma de Islas Canarias, los profesionales que tienen la obligación de actuar frente a casos de violencia contra las mujeres son los empleadores, los representantes de los trabajadores y los sindicatos, quienes tienen que informar sobre cualquier caso acreditado de violencia de género a la administración competente.

La Junta de Andalucía, por su parte, hace constar en su legislación que establecerá acuerdos con empresas con el objetivo de facilitar la integración laboral de las mujeres víctimas.

Por último, no podemos dejar de citar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, donde en el Artículo 22 se establecen los condicionantes a los que esta vigilancia de la salud debe someterse: “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

Es evidente que una trabajadora que sufre violencia de género, que está en un estado de estrés o depresión –sin mencionar daños físicos– puede constituir un peligro para sí misma o para otras personas en la empresa en casi todo tipo de trabajos. Amparados en este marco legal, empresas y sindicatos deberían actuar con mucha más frecuencia.

3. POLÍTICAS CONCRETAS

Desde el año 2004, con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, el Estado español propone una visión global e integrada de la lucha contra la violencia de género. Se han implementado diversos planes para concretar este objetivo. El último de ellos, la *Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres (2013-2016)*, diseñada con el objetivo de crear un enfoque coherente e integral para abordar eficientemente la violencia contra las mujeres. Incluye medidas para sensibilizar sobre esta problemática y mejorar la prevención y detección de casos.

Este plan considera a las empresas como interlocutores y espacios relevantes para contribuir en la lucha contra este drama. De hecho, alienta al Estado a colaborar con los empresarios y los sindicatos para difundir información sobre los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia de género, para promover la integración social y laboral de las mujeres que han sufrido de violencia y para fomentar su contratación.

A resultas de este plan, se han firmado numerosos acuerdos entre empresas y las administraciones públicas, a nivel autonómico y nacional. La *Red de empresas para una sociedad libre de violencia de género* es la iniciativa más conocida. Se trata de una red que incluye a 85 empresas españolas e

internacionales (por ejemplo, BBVA, Danone, PSA, Mango, etc.) así como seis empresas públicas que colaboran con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), desde 2012. Cumple con éxito sus dos objetivos: sensibilizar sobre la violencia de género en el marco de la campaña gubernamental "Hay Salida" y en la reinserción socio-laboral de mujeres que han sufrido violencia de género. De hecho, las empresas colaboradoras han contratado a un total de 1.426 mujeres que han sufrido esta situación.

A nivel autonómico, también es interesante destacar la creación de *Voluntariado TIC*[15], que tiene como objetivo facilitar la integración profesional de las mujeres que han estado en una situación de violencia de género, mediante el uso de tecnologías. Este programa de voluntariado es el resultado de una eficaz colaboración entre la Fundación BT, la Fundación Integra y la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid. El Instituto Balear de la Mujer cerró un acuerdo con Carrefour y Eroski con el mismo propósito.

Además, el MSSSI ha elaborado una guía resumen de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo el ámbito profesional[16], al igual que hicieron algunos sindicatos como CCOO,[17] como comentaremos más adelante.

Resumiendo, la participación de las empresas se centra mayoritariamente en tres aspectos: invocar a la voluntad de las víctimas para hablar del tema y buscar ayuda, facilitar información sobre los derechos de las personas trabajadoras relacionadas con este tema y facilitar la reintegración de las mujeres que han sufrido violencia. La decisión del Estado español para involucrar a las empresas en esta lucha debe ser destacada como una iniciativa sin parangón. A pesar de las claras consecuencias que tiene la violencia de género en el rendimiento de las empresas y en la salud laboral de las personas trabajadoras, además de la posición clave que podrían desempeñar en la detección este tipo de violencia, siguen sin considerarse a las empresas como esenciales para detectar casos de violencia y en la asistencia a las víctimas. De nuevo, las medidas de lucha contra la violencia en el lugar de trabajo no tienen en cuenta a los agresores.

4. Implicación de patrocinadores

a. Campañas contra la violencia de género

La principal campaña que cuenta con el sostén de empresas públicas y privadas en la lucha contra la violencia de género se llama "Hay Salida". Esta campaña pretende animar a las mujeres a buscar ayuda y llamar al número de emergencia para la violencia de género, el 016. El MSSSI inició la campaña con implicación de las empresas desde 2012 y se encarga de su coordinación. Proporciona a las empresas materiales para ser difundidos dentro y fuera del lugar de trabajo, tales como videos, folletos y carteles. Las empresas están invitadas a participar en grandes eventos alrededor de este tema, en el marco de la campaña. Por ejemplo, CLECE, entre otras empresas, participó en la carrera organizada en Madrid, en junio de 2014, en el marco de "Hay salida". [18]

---

15 http://www.voluntariado.org/fundacionbt/oportunidades/exclusivas/detalle/default.aspx?idOportunidad=879&PageIndex=1&volver=

16 http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Guia_Derechos_2013.pdf

17 http://carve-Daphne.eu/derechos-laborales-y-seguridad-social-de-las-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero/

18 http://www.Clece.es/noticias/908/100-empleados-de-Clece-corren-contra-la-violencia-de-genero-en-la-carrera-hay-salida/

Sin embargo, la mayoría de las actividades de comunicación lideradas por las empresas acontecen puntualmente, alrededor del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Comunidades autónomas, ayuntamientos, organizaciones de mujeres, centros cívicos y culturales, etc. organizan un gran número de actos sobre la temática en torno a esta fecha dentro de su ámbito de actuación, que no deben ser menospreciadas y que se suman a las actividades realizadas anualmente desde el Ministerio.

Como resultado de estas campañas, el número de llamadas de emergencia al 016 aumentan significativamente después de cada período de difusión.[19] Sin embargo, es difícil dimensionar el impacto de la difusión realizada por las empresas de manera aislada.

El objetivo de "Hay Salida", como la mayoría de las campañas realizadas sobre este tema por el Estado y las empresas,[20] es llegar a las mujeres víctimas de violencia, animarlas a romper con la situación y denunciar el maltrato. Este enfoque plantea algunos problemas, el más importante: toda la responsabilidad recae sobre las mujeres, de quienes se espera denuncien y escapen del abuso. Esta campaña pide explícitamente a las víctimas "romper el silencio cómplice". Se espera que las mujeres eviten el sufrimiento causado por los abusos, haciéndolas en parte cómplice de los mismos, en caso de no buscar ayuda. Este enfoque minimiza la complejidad de esta problemática, las barreras reales que impiden a las mujeres enfrentar o escapar a estas situaciones y deja inferir que denunciar soluciona todo, ocultando a las mujeres las profundas y reales dificultades que encuentran para confiar y ser asistidas y protegidas por la justicia.[21]

Estas campañas son diseñadas, generalmente, por las administraciones públicas y van dirigidas a la ciudadanía o a grupos concretos de población, y no necesariamente responden a las necesidades de las empresas con respecto a la posibilidad de llegar a empleados y empleadas, consumidores, usuarios de servicios y proveedores. Lógicamente, este es un tema muy delicado y la creación de una nueva campaña es una tarea compleja que requiere de personas expertas. Una hipotética iniciativa dirigida a las empresas podría poner énfasis en la participación de todos los actores antes mencionados, dentro y fuera del lugar de trabajo, así como priorizar el empoderamiento de las mujeres que sufren tales abusos.

Una manera de garantizar la eficacia de estas campañas y puedan así dar respuesta a las necesidades de las empresas y a las de las mujeres, sería diseñarlas en colaboración con algunas asociaciones o fundaciones especializadas en el tema de la violencia de género, conocedoras de la complejidad de la temática.

Establecer vínculos con organizaciones que trabajan para la reinserción de mujeres que han sufrido violencia de género seria de ayuda tanto para las empresas como para las propias organizaciones. En España, la Fundación Ana Bella,[22] de la que trataremos más extensamente en el apartado de

---

19 http://conigualdad.org/web/aumentan-el-numero-de-llamadas-al-016-coincidiendo-con-la-retransmision-de-la-campana-hay-salida/

20 http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_Tematico_25_Noviembre_Violencia_2014.pdf

21 ROMITO, Patrizia (2006)

22 http://www.fundacionanabella.org/

buenas prácticas o en Francia Led by Her[23] realiza un destacado trabajo con las mujeres para hacer realidad sus proyectos de expendeduría. Son algunos de los muchos buenos ejemplos que podemos encontrar a nuestro alrededor.

B. PROGRAMAS DE FINANCIACIÓN

Algunas empresas financian iniciativas con el objetivo de abordar la violencia de género. En la mayoría de los casos la financiación se destina a fundaciones que trabajan la reintegración socio-laboral de las personas vulnerables, incluyendo a las mujeres que han estado en una situación de violencia.[24]

Otro ejemplo, liderado por Vodafone, denominado *World of difference* (*Construye un nuevo mundo, en castellano),* apoya proyectos sociales en diferentes países. Es una oportunidad para aquellas personas interesadas en realizar un proyecto contra la violencia de género, aunque no especifique sobre la temática. La Federación de Asociaciones de vecinos de La Rioja recibió apoyo para crear un proyecto integral para prevenir la violencia doméstica, la sexual y el abuso contra personas con discapacidad intelectual.

C. "GAFAS DE GÉNERO" PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS CLAVES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Como se mencionó anteriormente, las empresas con más de 250 personas trabajadoras deben elaborar planes de igualdad. En teoría, estos planes sirven para poner a la empresa "las gafas del género", que les permita observar y medir las desigualdades en todas las áreas y departamentos, comprender sus raíces y buscar las soluciones pertinentes. Sin embargo, como ocurre con frecuencia, existe una brecha entre teoría y práctica, y el diseño de estos planes no garantiza su implementación y un cambio concreto en la práctica de la empresa.

Algunas empresas solicitan los servicios de un sindicato o de una consultora especializada en recursos humanos o de género para recibir formación en temas de igualdad de género en el trabajo o para realizar el plan de igualdad.

D. PROGRAMA DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-PROFESIONAL DE LAS VÍCTIMAS Y LOS AGRESORES

Algunas empresas, además de (o en lugar de) la financiación de programas relacionados con violencia de género, han creado su propio programa o instrumento. Hemos recogido tres ejemplos que creemos son especialmente interesantes, aunque hay muchas otras iniciativas de empresas españolas y transnacionales que se han puesto en marcha en todo el Estado español.

La Fundación La Caixa proporciona medidas preventivas y de atención a través del programa *"Violencia cero*". Este era un programa integral para hacer frente a la violencia contra las mujeres. De hecho, no sólo ofrecía información para educadores y maestros para crear conciencia en relación a este tema entre la población adolescente, sino que también ofrecía apoyo psicosocial a mujeres y niños en situación de violencia.

Por su parte, la Fundación TecSOS, la Fundación española de Vodafone y Cruz Roja unieron sus respectivas áreas de conocimientos para crear un dispositivo para el teléfono móvil que permitiera dar apoyo e información a mujeres víctimas de violencia de género.

---

[23] http://www.ledbyher.org/french-media.html

[24] Por ejemplo: Fundación Integra (http://fundacionintegra.org/es) o Fundació Ires (http://fundacioires.org/es/)

En el mismo sentido, la empresa 3M creó una alerta de notificación de proximidad en colaboración con Telefónica. El agresor lleva una pulsera electrónica, puestas en el mercado para alertar a las víctimas si el agresor traspasa la distancia máxima determinada por la Justicia. Esta es una interesante herramienta, que facilita el cumplimiento de las órdenes de alejamiento dictadas por el sistema penal, aumenta la protección de la víctima y disuade a los maltratadores.

III-ENTREVISTAS

1. PARTES INTERESADAS

El paso previo a las entrevistas fue una lluvia de ideas para determinar qué organizaciones podían estar interesadas en trabajar sobre la violencia o la igualdad de género y que, potencialmente, podrían recomendarnos a empresas comprometidas con la eliminación de la violencia de género en los centros de trabajo. Debido a la naturaleza de nuestra organización y de nuestra red, tuvimos primeros contactos con ONG e instituciones en primer lugar. Sin embargo, fueron realmente útiles, dado que nos abrieron las puertas de las empresas, poniéndonos en contacto directo con representantes de las mismas. De este modo, establecimos el contacto con 103 empresas.

Paralelamente, pusimos a prueba el cuestionario, dándonos cuenta, de manera inmediata, que no era especialmente útil seguir el orden y el fraseo exacto del cuestionario. Lo adaptamos para obtener tanta información como fuera posible y facilitar el diálogo sobre un tema tan complejo.

Utilizamos principalmente el correo electrónico para ponernos en contacto con las organizaciones. También llamamos por teléfono para obtener el nombre de la persona de contacto y alentarlos a participar en la entrevista pero, desafortunadamente, no obtuvimos ningún resultado positivo.

Los contactos en las empresas se obtuvieron a través de relaciones personales y recomendaciones de personas ya entrevistadas; en concreto, una de las personas encuestadas, trabajadora en una institución pública, nos facilitó los nombres de personas claves de empresas.

La red social LinkedIn fue de gran ayuda. Nos facilitó contactos y accesos a personas responsables y también logramos, mediante la publicación de mensajes en diferentes grupos interesados en esta temática describiendo el proyecto, que cinco personas nos contactaran. Estas pertenecían a organizaciones no gubernamentales y empresas de consultoría. Sin embargo, las entrevistas finalmente no se pudieron llevar a cabo.

Para dar una idea realista de los esfuerzos realizados para conseguir entrevistas, aportamos algunos datos: fueron contactadas 26 instituciones públicas, 70 empresas y 5 organizaciones no gubernamentales. De las 70 empresas, 56 forman parte de la Red nacional de empresas para una sociedad libre de violencia de género. Desafortunadamente, la mayoría de los responsables de las empresas de la red no respondieron a nuestra llamada.

Esta dificultad para tener acceso a los actores clave puede explicarse por diversas razones. En primer lugar, CEPS trabaja fundamentalmente con el público en general y con entidades del denominado Tercer Sector. Por ello, su red de contactos en el sector empresarial es reducida: una primera barrera para aceptar darnos una entrevista era el desconocimiento sobre quien lideraba el proyecto. En segundo lugar, y relacionado con el primer punto, no fue tarea fácil encontrar el contacto directo de la persona encargada de estas cuestiones dentro de las empresas. Esto nos llevó, en demasiadas ocasiones, a enviar nuestras solicitudes a direcciones de correo electrónico impersonales, limitando la posibilidad de llegar a la persona adecuada y obtener respuesta. Por último, creemos que el hecho de que casi ninguna de las empresas priorizara el tiempo para hablar una problemática sobre la que, supuestamente, está trabajando, podría demostrar una falta de compromiso real con el mismo.

Pese a todas las dificultades, CEPS realizó, entre febrero y mayo de 2015, dieciocho entrevistas a nueve empresas, cuatro instituciones públicas, cuatro organizaciones no gubernamentales y un interlocutor social.

De las nueve empresas, entrevistamos a tres empresas transnacionales y a cuatro nacionales. Siete de ellas tenían al menos 250 empleados en territorio español, mientras que una es una pequeña-mediana empresa (11-50 empleados). El ámbito de actuación es muy diverso: comercio al detalle, electricidad, consultoría en recursos humanos, prestación de servicios a las personas, ventas, prevención de riesgos laborales... Cabe mencionar que, de entre las 18 personas entrevistadas, sólo cuatro eran hombres.

2. Impacto de la legislación nacional y de las medidas de prevención en las políticas de las empresas

Nos sorprendió, durante las entrevistas, el conocimiento de la legislación en la materia que tenían las empresas privadas, al contrario que las instituciones públicas, como si, paradójicamente, estas legislaran pero no se aplicasen la ley, olvidando que ellas son también empresas con personas trabajadoras a su cargo.

Sin embargo, hay dos puntos a tener en cuenta. Uno es que hemos entrevistado a empresas de unos 250 empleados, excepto una (especializada en recursos humanos) que, por ley, tienen que elaborar un Plan de igualdad de género donde se incluyen disposiciones legales con respecto a la violencia de género y por ello tienen un conocimiento de la ley y sus obligaciones. Por otro lado, es fácil imaginar que las empresas que aceptaron hablar con CEPS estaban previamente comprometidas y sensibilizadas sobre la violencia de género y por ello no son representativas de todo el sector empresarial.

El tema del acoso sexual fue el tema más recurrente, por delante del de la violencia contra las mujeres en general, debido a las disposiciones legales al respecto y al tipo de empresas entrevistadas. Por lo tanto, mientras que muchas empresas habían desarrollado un protocolo específico o protocolos para prevenir y resolver este problema, sólo una empresa tenía un protocolo específico para tratar la violencia de género en el lugar de trabajo y entre las personas usuarias de sus servicios. Una institución pública y otra empresa española de servicios estaban en el proceso de creación de un protocolo para abordar la problemática.

3. Razones de las empresas para comprometerse con la lucha contra la violencia de género

Ninguna de las personas entrevistadas sostuvo que las empresas no debían comprometerse con este tema. Una de las personas participantes expuso que fue gracias a las campañas llevadas a cabo por el gobierno para crear conciencia sobre el tema de la violencia contra las mujeres y de su impacto social.

Entre las personas encuestadas que se dedican a este tema, resalta la importancia de las campañas destinadas a sensibilizar sobre la violencia de género para reconocer casos en el trabajo y poder así actuar. También cabe mencionar que la opinión pública española está cada vez más sensibilizada y comprometida con las temáticas relacionadas con la igualdad de género, los derechos de las mujeres y, en particular, en relación con la violencia contra las mujeres.

Sin embargo, el compromiso de las empresas con la eliminación de la violencia de género en el lugar de trabajo es menos común. Esto puede justificarse por diversas razones: por la falta de confrontación/experiencia con la temática (la mayoría nunca habían detectado ningún caso de violencia) o por la falta de conocimiento del impacto de esta violencia en el lugar de trabajo. Bastante sorprendente fue descubrir que, de las tres empresas transnacionales entrevistadas, sólo una estaba implicada con la lucha contra la violencia de género (y solo superficialmente) y, entre las grandes empresas españolas, solo dos de las cuatro contactadas. De estas tres empresas, dos habían

propuesto servicios de atención a las personas y la tercera es una consultoría de recursos humanos. Debido a los derechos laborales que se contemplan en la Ley para las trabajadoras víctimas de la violencia de género, el sindicato entrevistado también estaba implicado en el tema.

Las empresas implicadas con la temática mencionaron dos motivos principales para ello: responsabilidad social y el propio interés de las empresas.

De hecho, las empresas deberían considerarse como "agentes sociales", con una responsabilidad hacia la sociedad de la que se benefician. Un responsable de una de las empresas transnacionales entrevistado mencionó la expresión "ciudadanía corporativa", la que es, sin duda, una interesante expresión. La persona entrevistada creía que las empresas debían implicarse en la respuesta a la violencia de género, así como en otras cuestiones sociales, económicas y ambientales, porque también son parte de la sociedad. De hecho, desde 1960, se espera de las empresas que, de manera creciente, tengan un impacto positivo —en lo económico, lo social y lo ecológico— en las sociedades donde se establecen. Para ello, se incentiva que las empresas desarrollen una Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en diferentes ámbitos.

Estas propuestas se acompañan de argumentos que destacan los beneficios directos para las empresas que se comprometen con causas sociales. De hecho, hacerlo tiene muchos beneficios potenciales: atracción y fidelización de personas empleadas y consumidoras, mejora del ambiente de trabajo y de la imagen de marca, entre otros.

Estos elementos son especialmente interesantes y deben ser tenidos en cuenta cuando se realiza la promoción para el compromiso de las compañías en la eliminación de la violencia de género.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que esto es aplicable, principalmente, en las empresas grandes, y no en aquellas de tamaño más reducido. De hecho, para las empresas medianas, pequeñas o micro no hay obligación de elaborar un Plan de Igualdad de Género y no siempre disponen de una persona responsable de recursos humanos. También tienen menos recursos y tiempo para abordar estas cuestiones. Sin embargo, puede ser beneficioso para ellas conocer o tener acceso a la *Guía Europea de Buenas Prácticas*, de modo que debemos pensar sobre la manera más eficaz para facilitarles el acceso a la misma.

En España, el 94,1% de las empresas son consideradas micro (de 0 a 9 personas trabajadoras), el 5,8% pequeñas (de 10 a 249 personas trabajadoras) y las grandes suponen un 0,1% (con más de 205 trabajadoras). Las primeras contratan al 38,5% del total de la clase trabajadora.[25]

4. Detección de casos de violencia de género dentro de una empresa

La mayoría de las empresas entrevistadas no habían detectado casos de violencia de género entre sus empleados. Por "casos" nos referimos a las víctimas. Los hombres autores de violencia de género no fueron nunca mencionados en las entrevistas. Cabe resaltar que uno de los entrevistados, trabajador de una institución pública, señaló que, entre sus 6.000 empleados, no se había detectado ningún caso. Estadísticamente, es imposible que nadie hubiera sido víctima o autor de violencia de género entre tal cantidad de personal. Una ONG, formada casi exclusivamente de mujeres, no había detectado ningún caso de violencia de género desde su creación, veinte años atrás.

[25] Según los datos de: http://www.eleconomista.es/interstitial/volver/343978222/emprendedores-pymes/noticias/5438481/01/14/Falta-tamano-para-competir-el-94-de-las-empresas-tiene-menos-de-10-empleados.html

Uno de los entrevistados, director de recursos humanos en un gran organismo público, compartió un caso que había ocurrido en su lugar de trabajo, diez años atrás. La víctima fue una mujer casi nunca presente en el centro de trabajo debido a sus condiciones contractuales, y nadie había identificado los abusos que padecía. Para explicar el fracaso en la detección, el entrevistado señaló su propio comportamiento ("bastante callada") y añadió que ni los moratones habían alertado a sus compañeros. Esta situación nos lleva a varias reflexiones: podríamos creer, en primer lugar, que la creciente conciencia en torno a este problema en los últimos diez años debería hacer más fácil en la actualidad detectar su existencia. Pero no es del todo cierto. De hecho, tal y como el entrevistado apunta, ella no estaba a diario en el lugar de trabajo, limitando así sus interacciones con otras personas trabajadoras. Cabe decir que muchos contratos son por proyectos. Esta es, aparentemente, una situación peculiar, pero no podemos olvidar que las mujeres tienen más riesgo que los hombres de tener trabajos precarios,[26]sin horarios de trabajo convencionales. Esto reduce enormemente la posibilidad de detectar estos casos por parte de las empresas que no están formadas específicamente en esta materia.

En realidad, el problema de la precariedad en relación con la violencia de género también ha sido planteado por la ONG especializada en la temática. Destacan la repercusión de esta precariedad en la gestión de la violencia de género. De hecho, como ya ha sido citado, esto reduce sus vínculos con el lugar de trabajo y, simultáneamente, la posibilidad de que esta situación sea detectada. Además, desde la ONG subrayan que las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género son más vulnerables al acoso sexual y de género en los centros de trabajo. Es necesario tener muy en cuenta la precariedad cuando se aborda el problema de la violencia de género contra las mujeres desde el contexto laboral. De hecho, las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos precarizados (media jornada, trabajo temporal, etc.) y, sobre todo, cuando enfrentan múltiples discriminaciones (por ejemplo, de etnia o clase). Además, las mujeres con un historial de violencia de género tienen una historia laboral más problemática. Cabe señalar también que el actual contexto económico está empeorando esta situación debido al mayor impacto que la crisis causa a las mujeres[27] (las medidas de austeridad les afectan más, lo que tiene un impacto directo e indirecto en su situación personal y económica). Esta realidad estructural y contextual socava las posibilidades de recibir apoyo por parte de su empresa.

Dos de las personas encuestadas, que forman parte de grandes empresas españolas que proveen servicios de atención a las personas, son muy activas en esta cuestión y relataron varios casos de violencia de género entre sus empleados. De hecho, una de las empresas comenzó su implicación activa después de haber detectado algunos casos entre su personal. Su representante destacó que la amplia sensibilización gubernamental llevada a cabo había sido fundamental para visibilizar este problema y esto les llevó "naturalmente" a trabajar sobre ello.

Una ONG española había detectado, entre su personal, un posible caso de mujer maltratada por su pareja. El departamento de recursos humanos tenía serías sospechas acerca de su situación pero ella nunca había hablado de ello. La persona entrevistada señaló que la violencia en el hogar puede afectar el bienestar de la víctima en el lugar de trabajo. De hecho, si no está trabajando como debe, puede transferir trabajo extra a sus colegas, que pueden reaccionar negativamente si no conocen las razones de tal comportamiento (o incluso conociéndolas…).

5. ACCIONES CONCRETAS PARA APOYAR A LAS MUJERES EMPLEADAS

[26] *Study on Precarious work and social rights Carried out for the European Commission* (2012)

[27] EUROPEAN Women's Lobby. The price of austerity (2012)

En cada uno de los casos mencionados, las empresas han dado su total apoyo a sus trabajadoras. Una persona encuestada explicó que, debido a la detección de algunos casos, se estableció un procedimiento para detectar, afrontar y apoyar a las mujeres que sufren violencia de género en el hogar. Una de las medidas clave es la opción de movilidad geográfica, imposible de aplicar debido a la organización territorial de la empresa. La empresa con la situación de una mujer supuestamente víctima de violencia de género pero que nunca había dicho nada tomó algunas iniciativas. El departamento de recursos humanos fue a la policía para conocer si sería eficaz denunciar el maltrato; allí les informaron que, si la víctima no ratificaba la denuncia, no se iniciaría ningún proceso. Entonces, decidieron no denunciar nada y acudir al seguro médico para saber si existía un protocolo específico en esta cuestión. Tampoco recibieron una respuesta positiva, sintiéndose abandonados y carentes de poder frente a este problema. La mujer referida está ahora de baja prolongada por enfermedad. Como consecuencia de ello, la persona entrevistada insistió en la cuestión de la privacidad y los límites de la posible intervención de una empresa en un tema tan complejo.

En el Estado español, las mujeres que sufren violencia de género reciben ayuda profesional casi exclusivamente si interponen una denuncia. En realidad, son pocas las mujeres que deciden denunciar la violencia de género. Consecuentemente, es muy complicado para ellas poder disponer de las prestaciones establecidas. Reconociendo esta problemática, una de las grandes empresas españolas entrevistadas decidió no exigir tener la denuncia hecha o una orden de protección para que las mujeres pudieran beneficiarse de sus derechos.

Solamente una de las empresas con las que hablamos tiene un protocolo de prevención y acción para abordar la violencia de género en el trabajo, negociada con diferentes actores sociales. Se trata de una gran firma española que se ha implicado en esta problemática gracias a sus trabajadoras y a las propias usuarias de sus servicios.

Tanto una de las grandes empresas españolas, muy comprometida con este problema, como uno de los organismos públicos estaban, en el momento de la entrevista, en proceso de elaborar un protocolo o procedimiento específico para hacer frente a la violencia de género.

Algunas de las empresas hicieron sugerencias para alentar a las mujeres a compartir su situación en el lugar de trabajo y reclamar así sus derechos. Una de ellas enfatizó particularmente la necesidad de crear un nuevo clima laboral que fomentara la confianza. Consideramos que la noción de “confianza” está en la base de cualquier proceso eficaz: para consolidar este clima laboral favorable requiere anonimato, procedimientos, referentes identificados y formados, así como la difusión de una campaña a nivel interno para crear conciencia del compromiso de las empresas y de los derechos de las mujeres. Una de las personas entrevistadas de un organismo público insistió en la importancia de crear conciencia sobre la naturaleza social de la violencia de género a través de campañas internas, declaraciones y formación en el seno de las compañías. Sostenía que las mujeres a menudo se sienten culpables y avergonzadas, culpándose a sí mismas de su situación individual. Sin embargo, la violencia de género es un problema universalmente extendido, enraizado en las desigualdades estructurales entre las mujeres y los hombres. Hacer hincapié en las razones sociales de la violencia de género ejercida por los hombres contra las mujeres puede ser muy útil para que las mujeres denuncien su situación.

Uno de los sindicatos y una asociación dedicada a apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género también señaló que habían proporcionado formación específica a algunas empresas. La violencia de género es un problema profundo y complejo que, de hecho, requiere capacitación por parte de profesionales que la aborden de una manera integral y faciliten la vía más eficiente y la asistencia adecuada cuando se aborda cada caso. Otro de los entrevistados del mundo empresarial nos explicó que habían participado en un seminario para aprender cómo crear conciencia en materia de violencia de género entre las personas usuarias de sus servicios. Por último, queremos recalcar

que una de las ONG entrevistadas no había diseñado protocolo ni procedimiento alguno para abordar esta problemática aun cuando, paradójicamente, trabajaban a favor de la promoción de los derechos de las mujeres y la inserción laboral. Pese a su amplio conocimiento del impacto de la violencia de género en la vida profesional de las mujeres, las entrevistadas no lo consideraban como algo relevante.

6. Departamento o personas responsables de abordar la violencia de género dentro de la empresa

La mayoría de las empresas u organismos públicos que habían establecido un procedimiento de mínimos para abordar la violencia de género (en general, la referida al propio centro de trabajo, esto es, el acoso sexual o basado en el género) lo hicieron implicando en el proceso al departamento de Recursos Humanos (RRHH). Uno de los organismos públicos también disponía de apoyo psicológico para el equipo de recursos humanos que aborda la problemática y, por otra parte, una de las grandes empresas españolas nos explicó que en su empresa involucraban, al menos, al departamento de recursos humanos de donde trabajaba la víctima y también a la dirección central de dicho departamento. Si la víctima deseaba cambiarse de lugar de trabajo, el proceso también requería la participación de referentes de recursos humanos en otros establecimientos de la empresa. Habían establecido procedimientos específicos para gestionar estos hechos y garantizar la confidencialidad.

7. Colaboración con las autoridades competentes para abordar las situaciones de violencia de género

Solamente dos empresas establecidas en España declararon colaborar con las autoridades competentes en materia de violencia de género. Una de ellas tenía más de 120 acuerdos en toda Cataluña, con muy diferentes tipos de entidades: ONG, ayuntamientos y fundaciones para asistir y reinsertar a las víctimas de violencia de género. Una de las dos empresas, que proporciona servicios a otras empresas o instituciones, está considerando la posibilidad de trabajar con los servicios de seguridad de sus clientes cuando una empleada está en riesgo de ser acosada por su (ex) compañero sentimental en su lugar de trabajo. La otra empresa, por su parte, trabaja conjuntamente con la Administración pública para facilitar la detección y denuncia de casos de violencia entre sus usuarias de servicios. Una ONG española también solicitó en una ocasión los servicios policiales y de su compañía de seguros sanitarios. De hecho, propusieron colaborar con estas últimas para facilitar la detección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

Varias empresas han solicitado la experiencia de ONG o sindicatos para mejorar su conocimiento en esta materia y aprender cómo diseñar una política eficiente que condene la violencia doméstica y proporcione herramientas eficaces para detectar casos y apoyar a las víctimas. Una de las empresas también destacó los beneficios de un abordaje profesional de prevención. De hecho, en esta se consideraba que el abordaje psico-social es una herramienta relevante y bastante eficaz para detectar situaciones de violencia dentro y fuera de los lugares de trabajo.

8. Comunicación interna sobre la violencia de género

Observamos que las empresas utilizan diferentes herramientas (a veces por separado, a veces conjuntamente) para sensibilizar a nivel interno sobre la violencia de género.

Una de las empresas españolas sólo difunde información sobre la temática, para que las personas trabajadoras sean conscientes de sus “derechos y deberes”. Otras empresas han elaborado campañas internas sobre el tema, o han distribuido material de campañas externas en las que han participado, como es el caso de “Hay Salida”. Por ejemplo, una de las empresas exhibe carteles en

el centro de trabajo o chapas (lo que puede ser utilizado también para una campaña de sensibilización externa). Otras optaron por colgar pequeños carteles en los lavabos de mujeres o en los cajeros automáticos con los números de emergencia e información para las víctimas. De este modo pueden sensibilizar tanto a las empleadas como a la clientela.

Dos empresas españolas organizan formaciones para su personal para que puedan comprender, de una manera integral, las cuestiones sobre la igualdad de género, incluida la violencia de género (no exclusivamente restringida a la violencia contra las mujeres sino también contra las personas LGBTI+). Estas iniciativas estaban en clara consonancia con su compromiso general con la eliminación de la violencia de género, más si cabe cuando se trata de una consultoría de recursos humanos y una empresa que presta servicios de atención a las personas.

Las redes sociales y los sitios web también pueden ser fundamentales para difundir información sobre la violencia de género. De hecho, las dos compañías españolas antes mencionadas han creado blogs, sitios web y páginas en las redes sociales dirigidas a su personal, donde se aborda la igualdad, problemáticas sociales y/o la violencia de género. Su objetivo es facilitar el acceso a la información sobre los derechos laborales, sobre los procedimientos y las acciones que las empresas están llevando a cabo para abordar estas cuestiones. También se incluyen entrevistas y relatos de personas que han superado las situaciones de violencia.

Motivada por su deseo de implicar a las personas trabajadoras en la lucha contra la violencia de género, una de las empresas españolas fuertemente involucrada con esta problemática creó un voluntariado corporativo que ofrece la posibilidad de que los empleados y las empleadas apoyen la reinserción social y profesional de las mujeres que han padecido una situación de violencia de género. Consiste en organizar un encuentro de media jornada entre la persona voluntaria y la mujer afectada para ayudarla en la elaboración de un proyecto profesional (CV, preparación de entrevistas, etc.).

9.- CAMPAÑAS EXTERNAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tres de las empresas participan en campañas de sensibilización contra la violencia de género, todas ellas enmarcadas en la campaña nacional “Hay Salida”.

Una de estas empresas fue de las impulsoras de la “Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género” y organizan actividades de sensibilización todo el año, dirigidas a su personal y a las personas usuarias de sus servicios. Apuntan que la mayor parte de la campaña se organiza en torno al 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Entre los instrumentos utilizados para difundir la campaña, una gran empresa española recurrió a la exhibición del logo contra la violencia en su flota de vehículos, la distribución de pulseras solidarias entre su personal e intermediarios y la participación en un evento a nivel nacional, celebrado en Madrid el 25 de noviembre de 2014. También organizaron un congreso nacional sobre la materia, donde participaron representantes oficiales, empresas, sindicatos y ONG.

Las personas entrevistadas de una de las empresas internacionales nos explicaron que habían creado un producto para apoyar a las víctimas de la violencia de género. En el contexto de su compromiso con esta causa y con el fin de dar a conocer su producto, la empresa organizó conferencias para crear conciencia en torno a medidas prácticas que permitieran garantizar la seguridad de las víctimas de violencia de género.

Cada año, una pequeña empresa española especializada en consultoría de recursos humanos, organiza una jornada formativa y abierta al público en materia de igualdad, acoso y violencia de género.

10.- CUESTIONES PLANTEADAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS PARA LA ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS.

-Las micro y pequeñas empresas tienen muchos menos recursos para conocer y abordar el problema de la violencia de género. Una de las posibles soluciones que permita a las micro y pequeñas empresas aplicar la ley cuando sea necesario, podría ser facilitar la reubicación de las mujeres dentro de una red de empresas y sindicatos.

-El sistema de bonificaciones para que se cumpla la Ley contra la violencia y, más aún, para incluir a colectivos de personas en riesgo de exclusión social, es de gran importancia para involucrar realmente a las empresas. También podría impulsar a las micro y pequeñas empresas a participar en ello.

-Para las empresas es difícil apoyar a una víctima cuando no hay ninguna denuncia, o cuando las presuntas víctimas niegan su situación. El énfasis, entonces, debe ponerse en facilitar asistencia, con o sin denuncia previa, y siempre con el consentimiento de la persona víctima del maltrato.

- Seria importante dar un paso más para la creación de protocolos internos en las empresas, y así tomar medidas acordes con el marco jurídico. Estas medidas deberían garantizar que los temas vinculados a la violencia de género estén liderados por la empresa y con un compromiso claro, para así no depender de la buena voluntad o el compromiso personal de una persona en concreto o un grupo de personas a nivel personal.

-La elaboración de un plan de igualdad que incluya un procedimiento específico para dar apoyo a las mujeres en situaciones de violencia en su ámbito privado, puede ser relevante sobre todo para las grandes compañías.

-Las personas profesionales a cargo de estas cuestiones dentro de una empresa deben ser capacitadas para facilitar una asistencia adecuada.

-El énfasis se debe poner en la creación de un entorno laboral seguro para las mujeres víctimas de violencia de género, donde se sientan libres y confiadas para denunciar el maltrato y solicitar ayuda.

IV – BUENAS PRÁCTICAS.

En esta investigación se identificaron diferentes ejemplos de buenas prácticas pero solo cuatro nos parecieron significativamente relevantes y transferibles a nivel europeo.

Tres de los ejemplos de buenas prácticas se llevan a cabo a nivel gubernamental, y pueden ser particularmente útiles y exportables para involucrarlos en este problema: la Ley Orgánica 1/2004, la Estrategia Nacional (2013-2016) para la eliminación de la violencia contra las mujeres y la Red de empresas para una sociedad libre de violencia de género. Creemos que es necesario destacar las iniciativas gubernamentales –especialmente la Ley y la Estrategia– porque son el impulso de otras iniciativas, incluidas aquellas lideradas por las empresas. Sin duda, esto contribuye muchísimo a convertir esta problemática en una cuestión primordial de importancia nacional.

Por último, elegimos el programa *la Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer* que ofrece formación y reinserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género con la colaboración de empresas.

Analizaremos las tres medidas gubernamentales en su conjunto y la iniciativa privada por separado.

1. CONTEXTO

Desde los años ochenta, el problema de la violencia doméstica y la violencia de género están presentes en el debate público español, lo que impulsó la adaptación de planes y medidas para hacerle frente. De hecho, esta cuestión tuvo una dramática entrada en el debate público en 1997, con el asesinato de Ana Orantes a manos de su expareja, con quien estaba obligada a convivir en virtud de una sentencia judicial. Unos días antes, la mujer había explicado su historia de maltrato en la televisión. Este trágico episodio tuvo una enorme repercusión en toda España y despertó abruptamente a la opinión pública. Desde entonces, la violencia de género ha sido ampliamente abordada por los medios de comunicación y se ha convertido en un tema imprescindible de la agenda política de todos los partidos políticos españoles.
Consecuentemente, en 2003, se aprobó la Ley 27/2003, que establece que la violencia de género no es solo un asunto familiar y privado sino que afecta e implica a toda la sociedad.

Tras este importantísimo cambio de paradigma, el Estado aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta Ley establece medidas para todos los ámbitos de la sociedad, con vistas a eliminar la violencia de género mediante su prevención y la asistencia eficaz a las víctimas. La propia Ley incluye derechos en el ámbito laboral para las víctimas. Además, el Decreto Real 1917/2008, de 21 de diciembre, profundiza en el fortalecimiento de los incentivos ya existentes, facilitando la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y fomentando los acuerdos entre el Estado y el ámbito empresarial para facilitar la inserción profesional de las víctimas de violencia de género y la toma de conciencia en esta problemática.

Con el propósito de implementar estas disposiciones, el gobierno español elaboró la Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres 2013-2016, con dos objetivos: por un lado, unificar las medidas existentes en un documento coherente y, por otro, cumplir con la obligación de redactar un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención (Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, art. 3). En 2012, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad coordinó la "Red de empresas para una sociedad libre de violencia de género", con el fin de implementar adecuadamente la Ley. De hecho, esta acción forma parte de los estímulos para crear acuerdos

entre el Estado y el ámbito privado, con empresas que creen conciencia sobre esta problemática y faciliten la reinserción profesional de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.

2. ASPECTOS POSITIVOS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

La legislación española en relación con la violencia de género (entendida solo como violencia machista contra las mujeres) es especialmente relevante. De hecho, se establecen medidas integrales para afrontar este tipo de violencia, lo que significa que: a) cubre cada uno de los aspectos de la violencia de género para su erradicación, desde la prevención, el castigo, la asistencia y la reinserción de las víctimas; b) provoca efectos en los distintos ámbitos de la sociedad: educación, justicia, sanidad, empleo, medios de comunicación, etc.

Esta lucha integral también significa que el ámbito empresarial debe involucrarse. Su implicación la determinó la propia Ley Orgánica 1/2004, que establece derechos en el ámbito laboral para las mujeres víctimas de violencia de género. Lo que es realmente destacable es que, al reconocerle a las mujeres víctimas derechos específicos a nivel laboral, ello obliga a las empresas a implicarse en esta problemática. De hecho, ya es imposible que se mantengan al margen, porque estas disposiciones reconocen que la violencia tiene repercusiones en el lugar de trabajo. La Ley fomenta entre las empresas la aplicación de estas disposiciones en su funcionamiento y para ser incorporadas en los convenios colectivos.

La Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres 2013-2016 es un paso más en la implicación específica de las empresas en este desafío, y es el resultado natural del Real-Decreto 1917/2008, que incrementa los incentivos a las empresas para que contraten a mujeres víctimas de violencia de género, pero con el valor añadido de unificar las diferentes medidas en una estrategia provista de fondos. También, la Estrategia insta al sector público a llegar a acuerdos con el sector privado para que se sume a las campañas de sensibilización, para que promuevan los derechos de las víctimas y realicen formación y programas de capacitación para el mercado laboral. La LO 1/2004 abordaba la implicación de las empresas a través de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género pero esta estrategia está dirigida directamente al sector empresarial. Ello refleja sin duda que la problemática es considerada como un asunto público y que concierne a todos los actores sociales. Este abordaje es realmente innovador, a sabiendas de que, históricamente, las leyes que abordan la violencia de género sólo han involucrado a los servicios sanitarios, los servicios sociales y a la Justicia.

En 2012, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en coherencia con esta directriz, creó la Red de empresas para una sociedad libre de violencia de género. Su objetivo es involucrar a las empresas en la toma de conciencia y en las campañas de sensibilización sobre esta temática, y facilitar la integración laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género. Esto es especialmente destacable, porque la Red está compuesta, en su mayoría, por corporaciones españolas y transnacionales. De hecho, el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres observó que en ellas apenas se contrata a mujeres víctimas de violencia de género, como sí ocurre en las empresas pequeñas. Esta Red es crucial en la difusión de las campañas que abordan la temática y en asumir la contratación de mujeres que han vivido una situación de violencia de género en el hogar.

Por último, y no menos importante, la *Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer* [28]es una buena práctica a reseñar. Fue creada en enero de 2012 por la *Fundación Ana Bella*, una organización sin ánimo de lucro constituida por mujeres supervivientes de la violencia de género que proporcionan apoyo a unas 1200 mujeres maltratadas al año para que puedan iniciar una nueva vida.

La Fundación cuenta con el apoyo del *Fondo Social Danone* y de *Momentum Task Force*. Hasta el momento ha dado formación y empleo a 210 mujeres supervivientes de violencia de género. Su presupuesto de partida es que una mujer que ha superado la violencia es un valor positivo para el desarrollo económico y social de la empresa, provocando un cambio de paradigma en la inserción laboral de mujeres que han sido maltratadas: la contratación basada en valores personales, como la superación personal, en lugar de fomentar la discriminación positiva por ser víctimas. Trabajos empoderadores como promotoras de marca en lugar de trabajos invisibles que causan una doble victimización y exclusión social.

La Escuela Ana Bella ha sido premiada como el mejor proyecto europeo de Co-Creación con impacto social y económico en el concurso de AshokaChangemakers en 2014, entre 338 proyectos procedentes de 34 países.

3. ASPECTOS A MEJORAR DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

Ya sea la Ley Orgánica, la Estrategia o la iniciativa privada, todas estas buenas prácticas adolecen de la evaluación y la supervisión continuada de las medidas relativas a las empresas.

Sí es posible encontrar un informe de 2008 que presenta las medidas implementadas a nivel nacional en el marco de la Ley Orgánica 1/2004, así como algún informe sobre su aplicación en las Comunidades Autónomas.[29] De todos modos, se debe señalar que estos informes, que recogen las acciones realizadas y a veces se complementan con algunos datos, no son propiamente una evaluación. [30]Por otro lado, los indicadores estadísticos sí están disponibles y se actualizan con frecuencia. Sin embargo, ninguna de las disposiciones referidas al mercado laboral para las mujeres trabajadoras que están en una situación de violencia de género son objeto de auditoría. Imposible saber cuántas mujeres solicitaron los derechos específicos a su situación en sus centros de trabajo y si los obtuvieron o no. Obviamente, esto sería muy importante. De hecho, para beneficiarse de estos derechos, las mujeres víctimas deben conseguir y presentar una orden de protección o, de manera extraordinaria, un informe de los fiscales dirigido a la empresa. Este es, sin duda, un claro obstáculo para que las mujeres puedan acceder a sus derechos: sabemos que la violencia de género es un tipo de violencia en su mayoría no denunciada por numerosas razones, desde las psicológicas hasta las que tienen que ver con posibilidades muy concretas: el riesgo real de obtener una sentencia judicial negativa e incrementar así la violencia de su pareja o expareja. Además, algunos de estos derechos son muy difíciles de cumplirse: por ejemplo, no todas las empresas pueden ofrecer movilidad geográfica a las mujeres en una situación de violencia de género.

En un principio, sí estaba previsto que la *Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016* fuera evaluada. Su redacción contempla la realización de un informe intermedio, que debía ser entregado en 2014 y, seguidamente, se realizaría otra evaluación al concluir la vigencia del plan. Sin embargo, el informe intermedio no se ha realizado todavía.

---

[28] Más información: http://www.fundacionanabella.org/la-escuela-ana-bella-mejor-proyecto-mundial-para-el-empoderamiento-de-la-mujer/

[29] http://www.msssi.gob.es/ca/ssi/violenciaGenero/Documentacion/seguimientoEvaluacion/home.htm

[30] http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/

Consecuentemente, no se puede conocer la eficacia (o no) de su implementación.

Aparentemente, la *Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género* no tiene objetivos que cumplir o indicadores para medir su eficacia. Esto es problemático y, sin duda, incrementa la posibilidad de que dicha iniciativa se traduzca en meras acciones superficiales y no en un compromiso concreto y real.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

La violencia de género es un tema de interés público en España. El gobierno decidió comprometerse con su erradicación mediante la implicación de todos los agentes de la sociedad, incluidas las empresas. Los tres primeros ejemplos de buenas prácticas elegidos reflejan esta voluntad gubernamental de involucrar a las empresas, por medio de incentivos y obligaciones. Este es el primer y necesario paso para que las empresas también consideren la violencia de género como un problema propio del ámbito laboral; por eso creemos que es tan importante su desarrollo. También puede ser útil como inspiración para los gobiernos europeos, para que reformen sus normativas jurídicas en relación a la violencia de género. Sin embargo, estos aspectos positivos no pueden ocultar la ausencia de indicadores y de evaluación de la implementación de las iniciativas, lo que impide tener un conocimiento real de los resultados.

Por último, queremos destacar la adaptabilidad de acciones como el proyecto *Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer*. Esta iniciativa se ha implementado, principalmente, por la iniciativa de la Fundación Anna Bella y la colaboración con grandes empresas como Danone, MANGO y Ligeresa, pero la idea base es transferible a empresas más pequeñas: dar espacio a mujeres sobrevivientes de violencia de género para que ocupen puestos de trabajo de liderazgo.

En Francia el proyecto *Led by Her*[31] tiene interesantes puntos en común, la formación y la inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia en puestos de liderazgo.

Los dos proyectos hacen posible la inserción laboral de las mujeres a través de la colaboración con una ONG especializada en violencia de género, que cuenta con profesionales e infraestructura suficiente para dar apoyo a las mujeres en todos los niveles, así como la colaboración de empresas involucradas en fomentar una sociedad libre de violencia. Esperamos que este modelo de colaboración entre el mundo asociativo y empresarial aumente y se exporte a muchos más países, para ofrecer el máximo de oportunidades a las mujeres.

[31] http://www.ledbyher.org/

V - CONCLUSIONES

En España, la violencia de género es un problema de interés público. Desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, todos los actores sociales están involucrados con su lucha, y las medidas establecidas de forma integral abordan el problema para su eliminación y dar apoyo a las víctimas. Las empresas también están involucradas. De hecho, la Ley analizada ofrece derecho a las mujeres empleadas que están en una situación de violencia de género. Las leyes y políticas que la siguieron otorgan incentivos a las empresas para la contratación de mujeres que han sufrido violencia de género y para implicar a las empresas en la sensibilización en la temática.

Como resultado, la mayoría de las iniciativas de las empresas se centran en las campañas de sensibilización para prevenir el problema y alentar a las mujeres a salir de la situación, así como a reinsertar profesionalmente a las víctimas. Aunque la Ley proporciona derechos para las mujeres que padecen violencia de género, son difíciles de conseguir y, en el caso de las empresas, complejos de aplicar. Además, todavía hay mucho trabajo por hacer a nivel interno para gestionar esta realidad y proporcionar prevención eficaz y asistencia a las víctimas en sus lugares de trabajo.

Las medidas son importantes ya que contribuyen a implicar a las empresas en esta lucha, pero no han superado todavía el obstáculo que comporta la "privacidad". La violencia contra las mujeres se sigue considerando un asunto privado, donde la empresa no puede/no debe actuar. Las repercusiones que tiene en el lugar de trabajo no se han visibilizado lo suficiente para que las empresas entiendan los efectos negativos sobre el trabajo. Los efectos que supone contar con mujeres que sufren violencia de género afectan en el ambiente del equipo de trabajo, en la productividad, las ausencias por motivos de salud, física y/o psíquica aumentan, etc. Desde los departamentos de salud laboral se deberían formar a personas para detectar los casos y tratarlos como un tema de salud. Las empresas deberían ser más conscientes de ello tanto por propio interés como para salvaguardar la integridad de sus trabajadoras.

De todos modos no podemos olvidar que sí hay empresas que están trabajando en esta dirección. Schneider Electric[32] fue elegida por ONU Mujeres, a principios de 2015, para que se uniera al grupo piloto IMPACT 10x10x10 de HeForShe, grupo en el que participan responsables políticos y ejecutivos de todo el mundo para hacer de la igualdad de género una prioridad institucional e impulsar el cambio desde las altas instancias hacia dentro y fuera de cada una de sus organizaciones. La multinacional francesa fue seleccionada después de que ganara el premio al liderazgo de 2015, por su acción a favor de la igualdad de género como parte de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres y el Pacto Mundial. En estos momentos, esta empresa y otras muchas están desarrollando un protocolo específico sobre la temática de la violencia de género en la empresa; desafortunadamente, todavía no ha sido publicado, pero esperamos que muy pronto se den a conocer muchas más iniciativas en esta dirección.

Sintetizando, nos gustaría destacar el hecho de que el Estado español ha diseñado un marco jurídico muy innovador, un primer paso para sumar a las empresas en esta lucha. Ha logrado que grandes empresas contribuyan en campañas de sensibilización de gran alcance; ha promovido la reinserción profesional y social de las mujeres y a elaborar herramientas para contrarrestar el problema.

---

[32] http://www.schneider-electric.es/es/about-us/diversity/articles/impact.jsp

Sin embargo, ahora sería el momento de pensar y articular acciones a llevar a cabo en los lugares de trabajo para prevenir la violencia de género. Aunque las disposiciones legales están contempladas de manera muy genérica en algunos de los Planes de Igualdad creados por grandes empresas, sería necesario dar un paso más y elaborar los circuitos y protocolos necesarios para la atención y prevención de los casos desde recursos humanos y salud laboral. De hecho, se constata que las empresas no tienen directrices disponibles para cuando se enfrentan a este problema en el centro de trabajo. Facilitarles una guía manejable y clara, con información precisa, podría ser una vía a explorar para involucrar a las empresas en la eliminación de la violencia de género.

El sindicato Comisiones Obreras (CCOO), con la publicación de la *Guia Sindical sobre violències masclistes a la feina,* ha dado un primer paso en esta dirección. La guía es un recorrido por la legislación del Estado Español que concierne a empresas y personas trabajadoras, con algunos ejemplos y consejos útiles sobre cómo abordar el tema con supuestas víctimas, lugares de derivación de las mismas para su mejor atención, etc. Un buen ejemplo a seguir y una buena fuente de inspiración para una futura guía dirigida a las empresas

1. OTRAS CUESTIONES RELEVANTES

Deben plantearse otras cuestiones en relación al estado de la cuestión en el Estado español.

- En primer lugar, la precariedad y la austeridad están perjudicando gravemente el derecho de las mujeres a ser atendidas y protegidas de la violencia de género. Desde 2011, los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género disponen de muchos menos recursos, lo que ha significado el cierre de algunos de estos servicios. Si las mujeres tienen menos opciones de conseguir atención y apoyo, tendrán también menos posibilidades de poder escapar de la violencia. La posibilidad de que las empresas detecten la violencia y apoyen a las víctimas, ofreciéndoles los derechos y recursos sin exigirles la documentación necesaria, tiene cada vez más trascendencia en el actual contexto de crisis. También cabe destacar algunas tendencias alarmantes: las mujeres renuncian con mayor frecuencia a continuar adelante con el proceso tras la denuncia, aumenta el número de denuncias archivadas por los jueces y cada vez se rechazan más solicitudes de órdenes de protección en los juzgados.[33] Todo ello limita claramente las posibilidades de las mujeres para beneficiarse de sus derechos en el ámbito profesional.

- También es necesario mencionar que ninguna de las iniciativas aborda la cuestión de los maltratadores, a pesar de que es fundamental para prevenir la violencia de género. Todas las iniciativas vinculadas a la prevención de la violencia, la sensibilización y la posterior asistencia están diseñadas para las mujeres como víctimas, como si no existieran los autores de la violencia. El Estado se erige en el único responsable de su protección. Sin duda, centrarse en la víctima es imprescindible, pero es mucho más decisivo abordar las raíces de la violencia de género, esto es, trabajar con los hombres que son violentos con las mujeres. Es realmente importante señalar que las mujeres se consideran víctimas debido a su género, mientras que los hombres autores del maltrato no se consideran violentos por ser hombres. Los hombres violentos son vistos a menudo como personas marginales con características determinadas que explicarían sus acciones.[34] Ahora es el momento para involucrar a los hombres en la lucha contra la violencia de género. Ellos son los únicos que se pueden autoconvencer para no cometer violencia contra las mujeres y poner fin a la misma. Por otra parte, los maltratadores a menudo acosan a sus víctimas en sus lugares de trabajo. Las

[33] http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/InformeSombraCEDAW16sep2014.pdf p.6.

[34] Patrizia ROMITO (2006)

políticas y protocolos de las empresas sobre violencia de género podrían incluir medidas para la prevención y la reinserción de los perpetradores de la violencia de género. También podrían proporcionar o financiar formaciones, a nivel interno y externo, que aborden las raíces de las conductas controladoras y violentas. Abogamos por este tipo de medidas, pero tenemos que tener en cuenta que las empresas pueden sentir temor a ser vistas como "anti-hombres" si las implementaran y, por tanto, perder a clientela masculina.[35]

- Además, en las empresas no sólo trabajan mujeres que sufren o han sufrido violencia familiar, sino también una proporción similar de maltratadores. Este es, sin duda, un gran obstáculo para un compromiso eficaz en la eliminación de la violencia de género en los centros de trabajo. Recomendamos seguir investigando este aspecto que es sin duda crucial para garantizar la eficacia de la difusión e implementación de buenas prácticas en los centros de trabajo.

- Por último, sería importante ampliar la definición española de violencia de género para incluir muchas otras formas, entre ellas, la violación y el acoso. Esto podría también tener repercusiones importantes en la vida laboral de las víctimas.[36] Es fundamental que se capacite a los empleadores para saber manejar el impacto de este problema en la vida profesional de sus trabajadoras.

2. Recomendaciones para la elaboración de la Guía Europea de Buenas Prácticas

Para la segunda parte del proyecto y en vistas a la redacción de una Guía Europea de Buenas Prácticas para Empresas, realizamos las siguientes recomendaciones:

- Hemos analizado las guías y las investigaciones realizadas en el Reino Unido, Canadá, Australia y en los Estados Unidos[37] que hacen propuestas en función del tipo de empresa, para gestionar este problema a nivel interno. Obviamente, es importante centrarse en cómo las empresas y el Estado pueden sensibilizar para crear conciencia en torno al problema, trabajar para facilitar la reinserción de las víctimas y diseñar programas para ellas, pero será aún más eficaz y pertinente proporcionar a las mujeres herramientas para enfrentar el problema en caso de que este ocurra en el centro de trabajo.

- La inclusión de propuestas concretas y herramientas destinadas a las empresas, para que puedan manejar eficazmente la violencia de género. Estas deben ser sencillas, claras y fácilmente accesibles para cualquier tipo de empresa, que les permita gestionar los casos de violencia de género en sus centros de trabajo y crear un entorno laboral seguro.

- La estrategia de comunicación de la guía debe ser pensada para que llegue a todas las empresas, incluidas las más pequeñas. Pueden diseñarse para ello diferentes estrategias.
- Fomentar el desarrollo de investigaciones, a nivel sectorial y nacional, para que las empresas, los sindicatos y los gobiernos dispongan de información y datos sobre la problemática, y puedan así crear sus propias guías para su difusión. Parece esta una forma necesaria e importante para que las empresas se comprometan a asumir esta cuestión en

[35] https://Philanthropy.com/article/Domestic-Violence-Prevention/152567

[36] University of New South Wales. Gendered Violence Research Network.(2015)

[37] http://carve-Daphne.eu/Category/Resources/

sus centros de trabajo. También se revela como muy importante para tener argumentos para convencer a los empresarios a comprometerse y elaborar soluciones y herramientas específicas y aplicables. Una vez más, les instamos a que consulten las diferentes guías y estudios realizados en otros países para tomar ideas, y que están publicadas en el sitio web de CARVE-Daphné.

- Favorecer la prevención de la violencia de género incluyendo medidas relativas a los maltratadores en los protocolos y programas que abordan la violencia de género en el trabajo.

- Impulsar la creación de una red sectorial/regional/nacional de empresas, para que, entre ellas, puedan reunirse y compartir sus experiencias. De este modo, las buenas prácticas podrían difundirse más eficazmente, a través del aprendizaje entre iguales.

- Fomentar la colaboración de las empresas y las ONG especializadas en el tema de la violencia de género, para diseñar campañas de sensibilización que, entre otros aspectos, no reproduzcan estereotipos, impliquen a la sociedad en su conjunto, prevengan esta violencia o apoyen a las víctimas de violencia de género de manera más eficaz que hasta la fecha.

ANEXO: LISTA DE RECURSOS

1. LEYES/ POLÍTICAS

Europa

Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. [Estambul]: Consejo de Europea, 2011. Disponible en <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046254 3>

Estado español

Por orden cronológico:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. En: Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección para las víctimas de violencia de género. En: Boletín Oficial del Estado, núm. 183, de 1 de agosto de 2003, páginas 29881 a 29883. Disponible en <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-15411>.

Ley Organica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En: Boletin Oficial del Estado, núm. 313, 29 diciembre 2004. Accesible en <https://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En: Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007, págs. 12611 a 12645. Disponible en <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. En: Boletin Oficial del Estado, num. 297, 10 diciembre de 2008. Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2008/12/10/pdfs/A49367-49373.pdf>.

Estrategia nacional para la erradicación de la violència contra la mujer (2013 - 2016). Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013. Disponible en <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/EstrategiaNacional/pdf/EstrategiaNacionalCastellano.pdf>.

Comunidades Autónomas

Cataluña:

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. En: Boletín Oficial del Estado, núm. 131, de 30 de mayo de 2008, págs.25174 a 25194. Disponible en <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-9294>.

Islas Canarias:

Ley 16/2008, de 8 de abril, de prevención y protección integral contra la violencia de género. En: Boletín Oficial del Estado, núm. 162, de 8 de julio de 2003, páginas 26392 a 26402. Disponible en <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-13618>.

Andalucía:

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. En: Boletín Oficial del Estado» núm. 38, de 13 de febrero de 2008, páginas 7773 a 7785. Disponible en <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-2493>.

2.-PUBLICACIONES

CABRERA MERCADO, Rafael y CABAZO LIÉBANA, María José. *Análisis de la legislación sobre violencia de género, Madrid: Ministerio de Igualdad*, Subdirección General de Cooperación y Relaciones Internacionales, 2010.

CEDAW. Shadow report 2008-2013 on the Spanish application of the Convention for the elimination of all forms of discriminations against women. Disponible en <http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ESP/INT_CEDAW_NGO_ESP_18340_E.pdf>.

CIRCULO de empresarios. *Informe anual 2014 de la empresa mediana española*. Disponible en <http://circulodeempresarios.org/sites/default/files/publicaciones/2014/07/informe-2014-de-la-empresa-mediana-espanola_circulo-de-empresarios.pdf>

Domestic violence at the workplace, a TUC survey report. London: Trades Union Congress, 2014. Disponible en
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf>

Domestic Violence Doesn't Stop When Your Worker Arrives at Work: What Employers Need to Know to Help. Ontario: Occupational Health and Safety Council of Ontario, 2010. Disponible en <file:///C:/Users/user/Downloads/OHSCO_EmployerBooklet.pdf>.

Effects of domestic violence on the workplace, A Vermont Surrey of male offenders enrolled in batterers intervention programs. 30 de enero de 2012. Disponible en

<https://www.uvm.edu/crs/reports/2012/VTDV_WorkplaceStudy2012_Presentation.pdf>

EUROPEAN Commission. *Study on precarious work and social rights*. Londres: London Metropolitan University, 2012. Disponible en
<file:///C:/Users/user/Downloads/Study_precarious_work_EN.pdf>.

EUROPEAN Institute for Gender Equality. *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union: Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Disponible en <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414745EN2.pdf>

EUROPEAN Women's Lobby. The price of austerity – The impact on women's rights and gender equality in Europe, Bruselas: European Women's Lobby, 2012. Disponible en

<file:///C:/Users/user/Downloads/the_price_of_austerity_-_web_edition%20(1).pdf>.

HERNANDEZ ORELLANA, Myriam. “Les campagnes publiques de lutte contre les violences envers les femmes en france et au chili (2006-2010): représentations des victimes et des auteurs de violence”. pp. 60-68. En : *Violences envers les femmes, Enjeux politiques, scientifiques et institutionnels*, Actas del Coloquio. 26 de febrero de 2013.

Intimate partner violence: Last year prevalence and association with socio-economic factors among women in Madrid, Spain”. *European Journal of Public Health*, 2009, *20* (2), pp. 169-175. Disponible en <http://eurpub.oxfordjournals.org/content/eurpub/20/2/169.full.pdf>.

MORRERES, Sara, Alba Garcia y Lidia Sandalinas. *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya, 2014. Disponible en <http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/201501_guiaViolenciaMasclista_interior_web.pdf>.

Protocolo para el abordaje de la violencia machista en el ámbito de la salud en Cataluña: Documento marco. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2009. Disponible en <http://www.gencat.cat/salut/botss/html/ca/dir3612/cast_femchist.pdf>.

ROMITO, Patrizia, *A Deafening Silence, Hidden violence against women and children*. Syllepse. 2006. Disponible en <http://www.feministes-radicales.org/wp-content/uploads/2010/11/Patrizia-Romito-A-Deafening-Silence.-Hidden-Violence-Against-Women-and-Children.pdf>.

University of New South Wales. Gendered Violence Research Network. *Report on a scoping study into the effects of sexual violence on employees and the* workplace. Australia: UNSW, 2015. Disponible en <https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/Report_on_a_scoping_study_into_the_effects_of_sexual_violence_on_employees_and_the_workplace.pdf>.

3.-RECURSOS E INFORMACIÓN SOBRE EL PROYECTO CARVE Y ENTIDADES CITADAS

CARVE (Companies Against Gender Violence)
http://carve-daphne.eu/

FUNDACIO LA CAIXA
http://violenciacero.obrasocial.lacaixa.es/es/

FUNDACION ANA BELLA
http://www.fundacionanabella.org/

FUNDACION VODAFONE
http://www.fundacionvodafone.es/noticia/la-fundaci%C3%B3n-vodafone-celebra-una-nueva-edici%C3%B3n-de-construye-un-nuevo-mundo-con-la-puesta-en

Descargo de responsabilidad

El proyecto CARVE (JUST/2013/AG/DAP/5559) ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, en el marco del programa Daphne III. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Project coordinated by

FACE

Les entreprises contre l'exclusion

Project partners

La Coordination Française pour le Lobby Européen des Femmes

CSR HELLAS

POUR LA SOLIDARITÉ
European think & do tank

CEPS Projectes Socials
http://www.asceps.org

social accountability

http://carve-daphne.eu/

informe nacional : http://asceps.org/