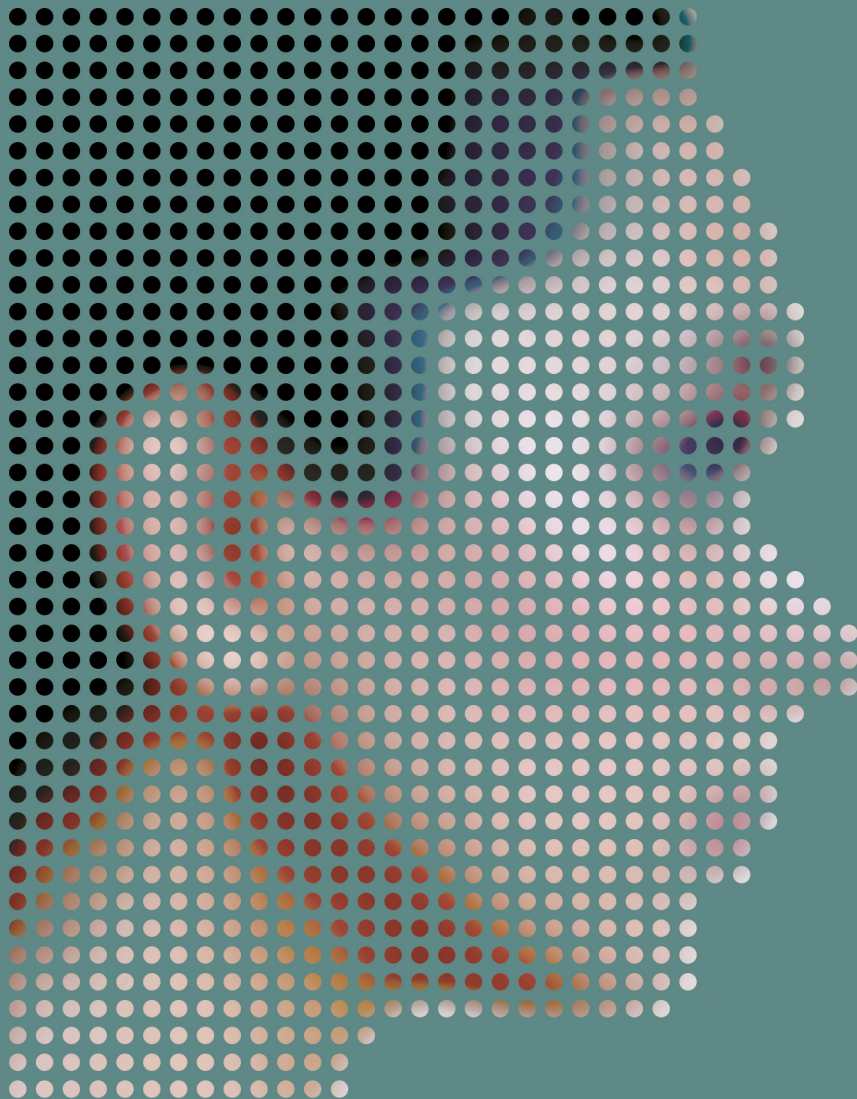




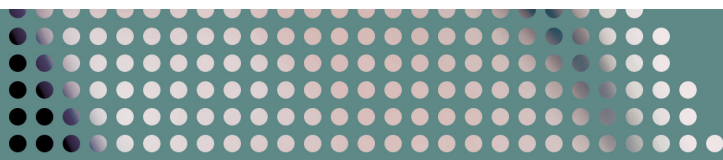
GUIA PRÀCTICA PER A L'ABORDAMENT DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A LES EMPRESES

CARVE

COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE



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



Aquesta publicació ha estat coordinada per Dimitris Micharikopoulos i Elena Tavlaki, de Social Accountability. Aportacions de Simon Miclet i Anaëlle Rollin (Fondation Agir Contre l'Exclusion), Capucine Coustere, Gigi Guizzo i Juan Pedregosa (CEPS, Projectes Socials); Roza Dimova i Tatyana Kmetova (Center of Women's Studies and Policies), Estelle Huchet (Pour la Solidarité), Yannis Kouris, Anta Papastamelou i Liana Zamani (The Hellenic Network for CSR); Filippo Abramo (European Association for People Management).

El projecte «Implicació de les Empreses en la Lluita contra la Violència de Gènere» (CARVE, per les sigles en anglès) té com a objectiu conscienciar i prevenir la violència contra les dones mitjançant una campanya integral que impliqui les empreses a nivell europeu.

El projecte ha estat implementat a Bèlgica, Bulgària, França, Grècia i Espanya gràcies al consorci amb vuit organitzacions col·laboradores, i té com a principal objectiu trencar el silenci al voltant de la violència contra les dones en els centres de treball.

Entitats que han implementat el Projecte CARVE i han desenvolupat aquesta guia:



COORDINACIÓ: FONDATION
AGIR CONTRE L'EXCLUSION



POUR LA SOLIDARITÉ



CEPS PROJECTES SOCIALS



CENTER OF WOMEN'S
STUDIES & POLICIES



SOCIAL ACCOUNTABILITY



THE HELLENIC
NETWORK FOR CSR



COORDINATION DU LOBBY
EUROPÉEN DES FEMMES



ASSOCIATED PARTNER: EUROPEAN ASSOCIATION
FOR PEOPLE MANAGEMENT

WWW.CARVE-DAPHNE.EU



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

► François-Henri Pinault, Director Executiu i President de Kering. President de la Kering Corporate Foundation — p.5

► Věra Jourová, Comissària de Justícia, Consumidors i Igualtat de Gènere — p.7

1



P.8 INTRODUCCIÓ

2



P. 12 BONES PRÀCTIQUES EMPRESARIALS I RECOMANACIONS PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDAMENT DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

► Desenvolupament i implementació de polítiques laborals relatives a la violència contra les dones — p.13

► Detecció i abordament de la problemàtica als centres de treball — p.18

► Interacció amb les treballadores víctimes als centres de treball — p.25

► Suport a les dones víctimes de violència — p.26

► Garantia de Seguretat i protecció del personal i les víctimes a la feina — p.30

► Presa de consciència de la violència de gènere als centres de treball — p.31

► Col·laboració amb les parts interessades en relació a la violència de gènere — p.32

3



P. 36 LA IMPLICACIÓ DE LES EMPRESES PER ATURAR LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES. RECOMANACIONS DE POLÍTiques ESPECÍFIQUES

► Valoració del cost de la violència de gènere i resultats de les mesures per afrontar-la — p.37

► Objectiu: la incorporació de les empreses a les campanyes contra la violència de gènere — p.38

► Creació d'una plataforma de bones pràctiques i «Segells de Qualitat» — p.39

► Reconeixement del rol de les petites empreses — p.40

► Creació d'un marc institucional adient — p.41



François-Henri PINAULT

Director Executiu i President de Kering,
President de la Kering Corporate Foundation

La prevenció i la lluita contra la violència vers les dones és un deure ètic i cívic.

Encara avui dia, arreu del món, una de cada tres dones és o serà víctima de violència domèstica, de violació o altres agressions al llarg de la seva vida. Això significa que, estadísticament, cadascuna de nosaltres, les persones, independentment de la classe social, la cultura o la nacionalitat, conviu amb dones víctimes d'aquesta terrible pandèmia.

Els números són tan elevats que la primera reacció és d'incrèdula. Ara bé: quan, per primera vegada, vaig ser conscient d'aquest problema que, encara avui dia continua essent un tabú, vaig voler implicar-me. Per això, l'any 2009 vaig crear la Fundació Kering, amb la finalitat de lluitar contra la violència vers les dones i col·laborar amb les institucions públiques i les organitzacions sense ànim de lucre.

La Fundació Kering desenvolupa el seu compromís en tres línies d'acció: col·laboracions a llarg termini amb ONG que presten suport integral a les dones supervivents; ajuts econòmics a emprenedors socials que treballen per l'apoderament de les dones i, finalment, campanyes de sensibilització dissenyades per crear consciència col·lectiva sobre la problemàtica. En particular, també hem impulsat sessions de formació per al personal del Grup.

Les empreses han de tenir un paper central en la lluita contra la violència vers les dones. Segons les últimes estadístiques, un nombre elevat de dones víctimes de violència de gènere són treballadores assalariades. Per tant, és cabdal definir com abordar el problema amb cadascuna de les empreses implicades. Si bé és cert que les empreses no poden substituir les entitats que assisteixen a les dones víctimes, sí que poden,

i han de donar el seu suport, i remetre les dones treballadores a les organitzacions especialitzades.

Aquesta Guia Pràctica per a l'Abordament de la Violència de Gènere a les Empreses és un instrument molt valuós, que proporciona un ampli panorama de les metodologies existents, compara diferents experiències i descriu les pràctiques més eficients.

I, el més important: presenta les formes d'abordar eficaçment aquest tipus de violència a les empreses.

Encara queda molta feina per fer. La meva esperança és que aquesta guia sigui àmpliament consultada. Sumar esforços és l'única manera de poder lluitar eficaçment contra la violència vers les dones.



Věra JOUROVÁ

Comissària de Justícia, Consumidors
i Igualtat de Gènere

La violència contra les dones és una flagrant violació dels drets humans. En l'esforç inexcusable per pal·liar-la, totes i tots hem de fer la nostra part: els responsables polítics, les organitzacions de la societat civil, les empreses, les persones.

La Guia Pràctica per a l'Abordament de la Violència de Gènere a les Empreses és un instrument molt valuós per recolzar les empreses en l'esforç contra la violència als seus centres de treball, col·laborant així a trencar els tabús vigents al voltant de la violència.

Les empreses ocupen un lloc rellevant per recolzar les dones violentades a l'esfera privada. La creació d'una cultura laboral basada en el suport pot facilitar que les dones decideixin denunciar la violència que pateixen i a convèncer-se-les que tenen dret a una vida lliure de violències. Cada persona, cada treballador i treballadora i cada empresa pot marcar la diferència. Mitjançant l'accés de les dones a un espai segur i a ingressos que els permetin ser independents econòmicament, les empreses poden exercir un rol cabdal en la protecció i l'apoderament de les dones víctimes per aconseguir trencar amb les relacions violentes.

Com identificar una situació de violència? Com relacionar-se amb les dones treballadores que la pateixen? Com crear consciència sobre aquesta problemàtica i trencar els prejudicis que encara perviuen? Aquestes qüestions i moltes altres s'aborden en aquesta guia.

Recomano molt especialment aquesta guia a totes les persones empresàries que estiguin disposades a defensar i respectar les dones treballadores de les seves empreses.



INTRODUCCIÓ

La compilació que teniu a les mans de les millors pràctiques per abordar la violència de gènere en l'àmbit laboral reflecteix l'interès i el treball de les organitzacions que participen en el projecte CARVE. L'objectiu general és contribuir i impulsar la implicació d'empresaris i empresàries en la lluita contra totes les expressions de violència de gènere i la promoció de la igualtat entre homes i dones. Amb freqüència, les expressions «violència de gènere» i «violència contra les dones» s'utilitzen indistintament perquè, tal i com mostren les estadístiques, la major part de la violència de gènere la infringeixen homes sobre dones i nenes. La violència de gènere contra les dones és aquella violència exercida contra una dona pel sol fet de ser-ho o aquella que afecta a les dones de manera desproporcionada. Malgrat que no és gens fàcil distingir entre els diferents tipus de violència experimentada per les dones –principalment, perquè aquestes violències no s'exclouen entre si– quan parlem del treball de les empreses per abordar la violència de gènere, en el marc d'aquest projecte, ens referim concretament a:

- Violència domèstica
- Violència de la parella
- Agressió sexual/Abús sexual
- Violació
- Assetjament
- Homicidi a mans del marit, parella o ex parella.

Com succeeix amb altres guies similars per a empreses, aquesta iniciativa va sorgir arran d'una primera proposta per assessorar a les empreses sobre com respondre a la violència de gènere de manera ferma, mitjançant el suport a les víctimes, la sensibilització als centres de treball al voltant de la prevenció, la protecció i la reincorporació de les dones assalariades que pateixen violència fora de l'àmbit laboral i amb la implantació de mecanismes que es tradueixin en accions eficaces i segures per a les dones.

Actualment, i de manera creixent, el debat sobre la responsabilitat social corporativa obre una nova perspectiva en la interacció entre l'àmbit empresarial i la societat. La ciutadania té cada vegada més expectatives en relació al rol que les empreses poden exercir per ajudar a resoldre els principals problemes socials i, simultàniament, creix el nombre d'empreses que prenen consciència de l'impacte de la violència de gènere i les seves connexions amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats i la gestió dels recursos humans.

La investigació realitzada en el marc del Projecte CARVE mostra que, malgrat que la gran majoria d'empreses no estan conscienciades ni participen en iniciatives contra la violència de gènere, sí existeixen algunes organitzacions i empreses a Europa que ja tenen un camí fet en l'abordament de les conseqüències de la violència als centres de treball. Les investigacions realitzades a Bèlgica, Bulgària, França, Grècia i Espanya durant l'any 2015 com a part del projecte, van revelar alguns resultats comuns, malgrat les marcades diferències entre contextos nacionals i corporatius dels països participants.

La violència de gènere no és una problemàtica que s'abordi amb facilitat a l'àmbit laboral i continua considerant-se fonamentalment una qüestió privada en lloc d'un problema i una injustícia social que ens afecta a totes les persones. És molt poc freqüent que el que succeeix en el si de les famílies es comparteixi de portes enfora, i encara persisteixen barreres psicològiques que dificulten la cooperació de la direcció i el personal davant de situacions de violència de gènere esdevingudes fora de l'àmbit laboral. Les diferents raons que ho expliquen són d'índole diversa. En els països analitzats, les empreses no tenen dades i prou informació sobre l'impacte econòmic de la violència de gènere. Les parts interessades del món empresarial que, en bona mesura, podrien donar suport a les víctimes o als autors de la violència, no estan capacitades per identificar-les ni per acompanyar-les en la recerca d'una solució. Fins ara, només uns pocs protocols formals de caràcter interns i guies professionals s'han desenvolupat per cobrir les necessitats del món empresarial. Finalment, la qüestió de la privacitat també va aparèixer durant les entrevistes com un dels principals obstacles, fins i tot com a

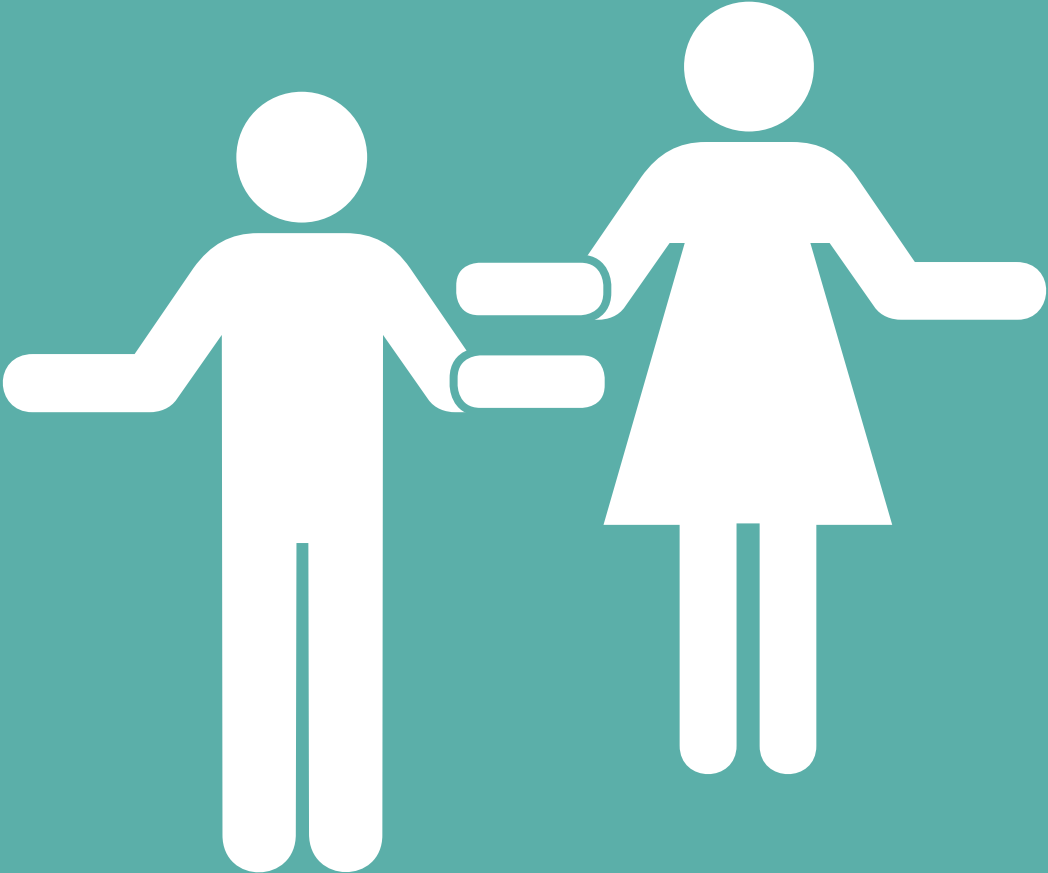
justificació de la passivitat de les empreses davant presumptes casos de violència de gènere entre les seves treballadores.

Aquesta guia de bones pràctiques es complementa amb una descripció general sobre la violència de gènere i exemples concrets procedents d'empreses europees que ja estan compromeses contra la violència de gènere.

La guia està dirigida, en primer lloc, a les persones professionals del sector empresarial, patronal i sindicats, que estiguin interessades en posar en marxa accions contra la violència de gènere. L'objectiu és aconseguir que un ampli ventall d'empreses i parts interessades de l'àmbit empresarial adoptin aquestes pràctiques, tot adequant i aplicant les recomanacions als seus contextos específics.

La guia presenta les opinions de les empreses que han donat suport a les dones que han patit violència, alhora que presenta consells concrets que es poden extreure d'aquestes bones pràctiques. També facilita informació sobre les polítiques i iniciatives que aborden la violència de gènere, el seu cost econòmic i l'impacte en l'esfera laboral. D'una banda, la guia es sustenta en els coneixements obtinguts a partir dels estudis de cas i les entrevistes realitzades a responsables de més de 150 empreses i organitzacions en cinc països i, d'altra banda, en la revisió bibliogràfica al voltant de la legislació i les polítiques públiques sobre violència de gènere a Bèlgica, Bulgària, França, Espanya i Grècia.

Desitgem que, amb la difusió d'aquestes experiències i dels consells i estratègies de suport perquè les empreses impulsin accions que beneficiïn les dones, aquesta guia contribueixi a un canvi real de mentalitat, al desenvolupament i la posada en marxa de polítiques corporatives i campanyes per a la prevenció i la protecció de les dones contra la violència de gènere.



BONES PRÀCTIQUES EMPRESARIALS I RECOMANACIONS PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDAMENT DE LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES

► Desenvolupament i implementació de polítiques laborals relatives a la violència contra les dones

La violència de gènere no es redueix a la intimitat de la llar. Les conseqüències negatives per a les víctimes també impacten en el si de les empreses. Per aquesta raó, les empreses són conscients, cada vegada més, que les accions a favor de la prevenció de la violència de gènere i el suport a les víctimes s'han d'impulsar als centres de treball i que aquesta resposta integral ha de ser curosament planificada. Els plans d'acció corporatius adaptats per lluitar contra la violència de gènere són un bon punt de partida per a una intervenció eficient, juntament amb altres polítiques corporatives relatives a la igualtat de gènere, la seguretat, la salut i els problemes socials. Ja existeixen algunes directrius reconegudes per la seva eficàcia per desenvolupar i implementar polítiques contra la violència de gènere en l'àmbit laboral, independentment de la dimensió de les empreses, atès que les empreses més petites poden adaptar bona part de les accions en funció dels seus recursos econòmics i del personal disponible.

1 PLANIFICACIÓ

Comptar amb un protocol específic o un pla d'acció relatiu a la violència de gènere serà força útil per a les empreses, tot posant l'accent en la tolerància zero i ressaltant les accions a dur-se a terme en cas necessari. Idealment, el pla d'acció haurà de ser dissenyat en cooperació amb interlocutors experts, entre d'altres, ONG especialitzades en la violència de gènere, i ha de prendre en consideració aquests quatre aspectes clau:

prevenció, detecció, suport i accions per posar en marxa. La primera qüestió a tenir en compte té a veure amb les necessitats i demandes que les dones potencials víctimes puguin expressar: això s'utilitzarà per definir el propòsit, l'abast del protocol i les accions a dur a terme. El protocol ha de recollir els drets laborals reconeguts, a més de definir quines són les persones assalariades que les poden sol·licitar. A més, ha de garantir la confidencialitat de la informació facilitada i la seguretat de la persona treballadora, tot classificant les seves dades personals (entre elles, el número de telèfon, l'adreça postal i el correu electrònic).

2 IMPLICACIÓ

Els departaments de gestió i recursos humans han de garantir que la totalitat del personal estigui realment compromès amb el compliment dels objectius establerts en la política corporativa pel que fa a la violència de gènere. Per tant, és cabdal garantir que el personal de tots els departaments entenguin plenament la responsabilitat i els beneficis empresarials derivats d'aquestes polítiques, així com les obligacions jurídiques. Per aconseguir-ho, la política relativa a la violència de gènere ha d'estar disponible en format imprès per a tot el personal, ja sigui incorporant el text al manual per a les persones treballadores o bé lliurant una còpia de la política en la documentació inicial a la contractació de nou personal.

3 COMPROMÍS FERM

És indispensable un compromís genuí contra el sexisme i la violència en qualsevol de les seves expressions i mantenir una estricta vigilància davant qualsevol senyal d'agressió contra les dones treballadores. Aquest aspecte esdevé primordial perquè les dones víctimes de violència de gènere se sentin recolzades i puguin apaivagar el seu sentiment d'aïllament. D'altra banda, les empreses que denuncien qualsevol tipus d'abús i violència que atempta contra els seus objectius d'igualtat de gènere també proporcionen a les víctimes un espai segur i lliure de violències (psicològiques, verbals, econòmiques i físiques). Aquest espai segur els facilita començar el seu procés de curació i possibilita que les víctimes sentin prou confiança per compartir la seva situació evitant i, a llarg termini, facilitant la prevenció de la violència de gènere.

4 ESTABLIMENT DE MECANISMES DE RECLAMACIÓ INTERNS

S'ha d'establir un procediment adient de contacte en relació a la violència de gènere a l'empresa, per garantir que les dones que pateixen qualsevol tipus de violència se les escolti de manera acurada. Una opció podria ser una adreça de correu electrònic o una bústia que permeti l'anonimat, juntament amb la designació de personal capacitats per abordar la violència de gènere. Aquestes persones de referència, com ara el personal responsable de prevenció, els professionals de psicologia, el personal sanitari de l'empresa o els treballadors socials han de ser conegudes per tot el personal, per tal de facilitar que les víctimes estableixen contacte amb elles. Aquesta informació cal que es difongui adequadament i sigui fàcilment accessible (mitjançant cartells als espais físics de l'empresa, informació a través de la intranet, informació facilitada a cada persona nova contractada, etc.) perquè les persones treballadores sàpiguin, en tot moment, a qui s'han de dirigir, on trobar els professionals i quina és la seva funció. Aquesta és una part substantiva de la informació que ha d'incloure qualsevol protocol que abordi aquesta problemàtica. El fet d'establir un procediment amb les persones de suport ajudarà a l'empresa a determinar quines persones estan capacitades per gestionar aquestes qüestions i, per tant, puguin també rebre la formació pertinent. Amb molta freqüència, tant les dones víctimes com les persones de suport no saben com actuar quan cal trobar professionals capaços de proporcionar ajut. Conseqüentment, el fet de poder identificar adequadament les persones interlocutores de l'empresa capaces de facilitar suport operatiu a la dona víctima per conciliar de la millor manera possible les seves obligacions professionals amb un problema personal d'aquesta envergadura, esdevé un factor crucial per a la detecció i la protecció de les víctimes de violència de gènere als llocs de treball.

BONES PRÀCTIQUES

PSA Peugeot Citroën és el segon fabricant d'automòbils més gran d'Europa. El seu compromís contra la violència es va materialitzar l'any 2009 en un acord global de la companyia, mitjançant la signatura d'un protocol per prevenir i lluitar contra la violència domèstica amb l'exministre de Treball i Relacions Socials, Xavier Darcos. L'actualització de l'acord el 2014 incorpora un article que especifica «el suport a les treballadores víctimes de la violència domèstica» i convida a les diferents delegacions de PSA a activar mesures contra la violència de gènere. Les tres prioritats definides són: 1) la realització de campanyes de sensibilització a nivell nacional; 2) la capacitat dels serveis socials, mèdics i de recursos humans (RRHH); 3) el suport a les treballadores víctimes de la violència.

Cada delegació de PSA, a la seva planta, pot implementar diferents accions per complir els objectius establerts. Per exemple, la filial de Vesoul va contactar amb el Centre d'Informació de Drets de les Dones i la Família per organitzar la formació del personal directiu de la seva planta. Es va capacitar a 150 membres de la classe directiva en la detecció de la violència de gènere i es va organitzar una exposició sobre la temàtica. També es van posar en marxa iniciatives de sensibilització, com ara la distribució de fulletons que incorporaven l'auto-diagnòstic («Ets una víctima?»).

L'any 2014, l'empresa francesa de telecomunicacions Orange

Pla d'Igualtat de Gènere una directriu relativa a la violència de gènere. Aquesta directriu és una secció del capítol «Organització del treball, conciliació laboral i familiar, salut i prevenció» i permet activar accions d'emergència en cas de que una dona presenti una denúncia. Aquesta acció d'emergència es refereix a la disponibilitat d'allotjament. La iniciativa «Action Logement» aporta solucions alternatives per a que les treballadores víctimes de violència puguin accedir a un habitatge alternatiu amb molta més facilitat i celeritat.

Els Ministeris d'Economia i Finances de França han incorporat la violència de gènere en el seu Pla d'Igualtat de Gènere 2015-2017. La directriu núm. 20 integra la violència en la seva política general relativa a les condicions laborals, la higiene i la seguretat. Encara que l'atenció està centrada en la violència en el lloc de treball, les mesures que implementen la norma estableixen que els diferents agents de prevenció (assistència social, personal de salut laboral) han de ser alertats davant situacions professionals difícils, que siguin resultat de la violència esdevinguda a l'àmbit privat. Per la seva banda, la directriu núm. 22 estableix que el personal de RRHH i el personal directiu han de tenir informació i eines que permetin abordar una situació de violència en cas necessari. També estipula la possibilitat que el personal de referència estableixi col·laboracions amb ONG especialitzades.

La investigació realitzada en el marc d'aquest projecte va revelar que, efectivament, són molt poques les empreses analitzades que estan conscienciades i disposen de recursos i coneixements adients per crear les polítiques específiques o els protocols interns sobre prevenció, protecció i reincorporació laboral de les dones víctimes de violència. No obstant això, la majoria de les empreses participants en l'estudi treballen, d'alguna manera, per afrontar la problemàtica, i les seves pràctiques i iniciatives estan incloses en aquesta guia com exemples de bones pràctiques per abordar la violència contra les dones esdevinguda fora de l'àmbit laboral.

► **Detecció i abordament de la problemàtica als centres de treball**

A partir de la investigació realitzada en el marc del projecte CARVE es confirma que la majoria de les dones treballadores que han estat víctimes de violència de gènere no senten confiança o no tenen oportunitat d'explicar la seva situació als seus caps o companys de feina, perquè temen possibles repercussions negatives a la feina i a la seva carrera professional. Respectant per damunt de tot el desig de la dona, pot ser beneficiós que els empresaris i la resta de persones treballadores siguin capaços de detectar el problema, per tal d'oferir a les dones víctimes una assistència eficaç i orientació sobre els serveis de suport.

És evident que la detecció de víctimes de violència de gènere als centres de treball pot ser extremadament difícil. En aquest sentit, la investigació ha confirmat que, en la majoria de casos, la detecció no està emmarcada en un procés establert i formalitzat sinó que, generalment, els responsables de les empreses realitzen abordatges individuals. L'abordament depèn en gran part de la legislació nacional, la dimensió de l'empresa, la estructura jeràrquica, la cultura organitzacional i la relació establerta dins dels equips i amb la direcció de l'empresa. També depèn de la personalitat i, sovint, del gènere de la persona de referència que facilita el recolzament. En aquest sentit, les entrevistes realitzades van revelar que, per a les dones, resulta més senzill compartir aquestes situacions amb professionals i responsables del mateix sexe.

En els cinc països analitzats, s'identificaren diferents agents que participaven en el procés de detecció: companys i companyes de feina, personal de producció i supervisió, propietaris de petites empreses, treballadors socials, assessors professionals, metges de salut laboral i agents socials corporatius.

No obstant això, la detecció de casos de violència entre les dones encara avui dia és molt limitada i el número de casos de violència informats és molt inferior al nombre real. A continuació, exposem algunes mesures per facilitar a les persones responsables de les empreses el procés de detecció i suport.

1 INFORMAR I FORMAR AL PERSONAL I A LA DIRECCIÓ

La situació ideal seria que els programes de formació respecte els efectes i les conseqüències de la violència en l'àmbit laboral –inclosa la violència que esdevé fora de la feina però té un impacte negatiu al lloc de treball– haurien d'implicar a tota persona integrant de l'empresa i, en primer lloc, als responsables de supervisió i direcció. Tota la plantilla com a mínim hauria de nocions necessàries i indispensables per respondre davant una situació de violència (inclosa la violència de gènere fora del lloc de treball), tenint en compte que qualsevol de les persones treballadores pot trobar-se, en algun moment, «en primera línia». En el cas d'organitzar seminaris bàsics de sensibilització entre companys i companyes, cal que tinguin com a finalitat visibilitzar els prejudicis i idees falses que acompanyen aquesta problemàtica. Per evitar una sobrecàrrega de sessions formatives i sensibilització, la qüestió de la violència pot integrar-se en formacions sobre assetjament sexual i violència a la feina, igualtat de gènere o conciliació laboral i familiar.

En el cas d'empreses mitjanes i grans, la formació del personal esdevé cabdal per abordar la problemàtica i recolzar, amb èxit, a les persones que pateixen la violència de gènere. És indispensable organitzar cursos formatius pel personal assignat com a persones de referència. Confiar als professionals de recursos humans o altres departaments la tasca de ser les persones de referència significa demanar-los que actuïn com a assessors interns. És per això que han de rebre formació per saber respondre a qüestions com, maneres de trencar la relació violenta, on obtenir suport fora del centre de treball, què pot fer la dona víctima quan ha fugit de la situació, etc. A més d'una millor comprensió del problema de la violència de gènere, aquests cicles formatius poden dotar als assessors interns de bones eines que els permeti donar suport a la víctima per trobar solucions, i no només fora del centre de treball (allotjament, recolzament psicològic i econòmic, tractament mèdic, etc.) sinó també dins de l'empresa (el manteniment del seu lloc de treball, suport per una òptima incorporació quan torni a la feina, etc.). En cas de tenir més recursos, és molt recomanable ampliar la formació i la sensibilització a tot el personal, per tal de garantir una òptima aplicació de les polítiques preventives de la violència en els llocs de treball.

En el cas d'empreses més petites, on les persones de referència sovint són els mateixos propietaris i propietàries, és desitjable que també es formin en violència de gènere o, com a mínim, disposin d'informació actualitzada sobre on remetre a una víctima potencial per rebre el suport adequat. D'aquesta manera, davant una situació de crisi, la resposta podrà ser immediata i eficient perquè molt sovint, només 24 hores després, pot ser massa tard. Molts exemples analitzats en el projecte procedents de petites empreses van confirmar que una resposta d'emergència per part de les persones de referència (entre ells, els responsables i els directius responsables) suposava una acció decisiva per a les víctimes: en alguns casos, va significar salvar la pròpia vida.

BONES PRÀCTIQUES

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

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

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

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

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

—

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

Al 2010, arran la iniciativa d'Amnistia Internacional Bèlgica, una empresa de distribució a gran escala va organitzar un curs formatiu per conscienciar el seu personal (especialment els integrants del departament de RRHH) sobre la violència de parella. Amb motiu de la realització del curs, la delegació belga d'Amnistia Internacional (AI) va publicar un article a la revista corporativa, va penjar un pòster en les àrees de descans i va distribuir informació amb números de telèfon d'associacions de suport i cases-refugi per a les dones¹. L'any 2012, a Bèlgica va organitzar una campanya similar per a una gran empresa de consultoria. La ONG va distribuir carpetes i va disposar cartells de sensibilització a les instal·lacions de l'empresa. En el context de la campanya, es va animar al personal a participar en una marató contra la violència domèstica. Les persones participants van distribuir guies pràctiques gratuïtes dissenyades per les víctimes de violència de parella. Per la seva banda, l'empresa va donar 1€ per cada guia distribuïda a benefici de la campanya «Stop Domestic Violence», impulsada per Amnistia Internacional Bèlgica.

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

2 **GENERAR CONFIANÇA**

Els responsables empresarials han de prioritzar generar confiança entre les dones treballadores que pateixen violència de gènere. La direcció de l'empresa, a més del personal de RRHH o el personal responsable d'aquesta problemàtica, han de ser capaços de crear un entorn amable i de suport i no vacillar a l'hora d'instar a les dones a que expliquin la seva història i oferir-les-hi recolzament. En la majoria de casos, l'objectiu primer és donar suport a la treballadora víctima. Per tant, la direcció, el departament de personal o les persones de referència han de ser empàtiques i sensibles als possibles símptomes de l'abús, respectar la privacitat de la víctima i garantir la confidencialitat de la informació.

3 **PROTOCOL ESTÀNDARD INCORPORAT A LA POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL**

L'abordament de la violència contra les dones ha d'incorporar-se en les accions de promoció de la salut als centres de treball. Dintre dels programes de salut i benestar que moltes empreses ja promouen pel seu personal, s'han d'incloure proves estàndard i protocols per identificar i donar suport adient a les víctimes de violència de gènere. Els departaments de RRHH i el personal de salut laboral també poden participar en la detecció de víctimes de violència incorporant en els qüestionaris psico-socials preguntes sobre la conciliació laboral i familiar, la violència en general, la confiança en sí mateixes, etc.

4

PROPORCIONAR SUPORT I AJUT A TRAVÉS DE REMISSIONS ALS SERVEIS D'ATENCIÓ I SUPORT A LES VÍCTIMES

En la majoria de casos, les persones propietàries, la direcció, el personal de RRHH o les persones de referència deriven a les dones víctimes als recursos de suport més propers i, si és possible, contacten amb organitzacions especialitzades que ofereixen un abordament més personalitzat, el qual, inclou assessorament, assistència jurídica i altres serveis que puguin necessitar les dones víctimes. Algunes empreses també proporcionen suport a les treballadores a través de polítiques d'intervenció estipulades a l'empresa, com ara el suport psicològic, la flexibilitat per canviar l'horari laboral o el lloc de treball, la reducció horària de la jornada laboral, la baixa laboral i la possibilitat de desplaçar-se a altres instal·lacions de l'empresa ubicades en altres regions per a les situacions més greus.

BONES PRÀCTIQUES

A CRAMIF, l'agència estatal responsable de la Seguretat Social a la regió francesa de Ile-de-France, la lluita contra la violència vers les dones és el resultat de la voluntat de donar suport fonamentalment a les dones treballadores víctimes, mitjançant la implementació d'una estratègia integral d'emergència i la designació d'interlocutors específics. La CRAMIF també ha posat en marxa un procediment d'emergència en cas que les víctimes de violència demanin ajut. El suport inclou la possibilitat d'un habitatge per a dones i homes treballadors, al qual es pot accedir a través d'un número d'emergència disponible a la intranet. També inclou trobades amb interlocutors professionals (treballador social o psicòleg laboral) per explicar la situació de violència i obtenir recolzament per contactar amb ONG especialitzades.



Un hospital públic de Brussel·les, conscient del perjudici que les situacions personals greus poden tenir en el rendiment del personal, va decidir, en col·laboració amb altres institucions sanitàries, establir un servei comú basat en plans de prevenció integrals que ofereix suport a les persones treballadores per trobar solucions als seus problemes personals. L'adopció d'un pla de prevenció realment innovador i la contractació de professionals de suport experts en problemes personals, va permetre neutralitzar l'estigma afegit que les víctimes de violència de gènere pateixen sovint quan s'implementen procediments únicament destinats a les situacions de violència contra les dones.

El servei comú inclou un psicòleg d'empresa responsable dels problemes personals. A més, els assessors en prevenció són els responsables de facilitar els acords entre els gerents –que no coneixen de manera sistemàtica els problemes personals que afronta el seu personal– i la pròpia persona treballadora. La mutualitat en els serveis de prevenció i protecció també permet als socis participants compartir entre ells les millors pràctiques.

—
Més informació: <https://www.ulb.ac.be/scppt/introduction.html>

L'empresa francesa de neumàtics Michelin ha aprovat, durant l'any 2016, un acord per treballar a favor del respecte a la diversitat i la igualtat professional entre homes i dones. Un dels apartats d'aquest acord està dedicat específicament a la violència domèstica, pel qual, l'empresa es compromet a activar mesures per millorar la prestació d'assistència a les víctimes. A tal efecte, Michelin ha establert un conveni de col·laboració amb el Departament Regional dels Drets de les Dones. La informació sobre les maneres per rebre l'ajut i el suport es difondrà entre els professionals de salut laboral, els assistents socials i el personal de recursos humans.

► **Interacció amb les treballadores víctimes als centres de treball**

La discreció, el consentiment i la confidencialitat han de prevaldre entre els companys i companyes de feina i només el personal de referència a l'empresa ha de ser el mediador perquè les dones víctimes puguin aconseguir el suport extern. A continuació, presentem algunes directrius pràctiques sobre com aplicar aquestes qüestions en la interacció amb les víctimes.

1 ESCOLTA

És extraordinàriament important escoltar les dones que pateixen violència i atendre les seves necessitats concretes, evitant en tot moment una actitud condemnatòria: moltes vegades les raons que dificulten que una dona trenqui la relació amb una parella violenta són complexes i greus, entre elles, el risc real de ser assassinada.

BONES PRÀCTIQUES

A la seu d'una mitjana empresa ubicada a Bulgària, el director general i el director de producció van mantenir una conversa confidencial amb una dona treballadora, presumpta víctima de violència. Tots dos responsables van facilitar que la dona es prengués el temps necessari abans d'incorporar-se a la feina. La dona també va tenir llibertat per decidir si continuava amb la mateixa responsabilitat de gestió o si ocupava una altra posició amb menys estrès i responsabilitat. La direcció també li va oferir el seu suport en cas que la dona decidís trencar la relació amb l'espòs facilitant-li ajut per cercar un nou habitatge i recursos econòmics per a la cura de les seves criatures. La dona va expressar que se sentia molt recolzada i estava tranquil·la, tot sabent que podria tornar a treballar quan estigués preparada.

2 INFORMAR I EXPLICAR

La violència de gènere i l'abús contra les dones està castigada per la Llei i, en alguns països, les víctimes tenen dret a protecció jurídica i a una assistència social especial. El departament de personal o els responsables de la problemàtica a l'empresa han d'estar capacitats per transmetre la informació sobre els seus drets a les treballadores víctimes de violència i orientar-les per a rebre recolzament (per exemple, les ONG, els serveis jurídics especialitzats, els departaments existents als sindicats, etc.). És molt important que l'empresa i el personal coneguin i sàpiguen explicar el que poden oferir a nivell corporatiu i els recursos disponibles per a les víctimes fora de l'àmbit laboral.

Quan una empresa no compta amb personal especialitzat o format que pugui facilitar orientació i suport, ha d'habilitar, com a mínim, la distribució d'informació sobre els drets de les víctimes, els telèfons gratuïts especialitzats i els serveis d'assistència existents al país. Aquestes iniciatives van ser constatades en les entrevistes a responsables d'algunes empreses radicades a Espanya. Algunes empreses distribueixen material de sensibilització i pòsters contra la violència de gènere als llocs de treball; altres ubiquen adhesius amb els números de telèfon d'emergència i informació substantiva per a les potencials víctimes als lavabos de dones o als caixers automàtics, com a estratègia per comunicar el missatge entre el personal i entre la clientela dels seus serveis.

► Suport a les dones víctimes de violència

Les dones que pateixen violència necessiten assistència i serveis de suport de diferent naturalesa, en funció de la seva situació personal. Algunes víctimes són econòmicament dependents de les seves parelles violentes i altres poden requerir disponibilitat o flexibilitat horària per rebre atenció mèdica i el suport psicològic necessari. A continuació, presentem algunes possibles accions de recolzament perquè les adoptin les empreses.

1 PERMISOS DE BAIXA LABORAL ESPECIALS I REINCORPORACIÓ LABORAL

Algunes empreses estan implementant polítiques de suport per la reincorporació laboral després de baixes laborals de llarga durada. Aquestes polítiques innovadores sovint estan pensades per a la reincorporació de les treballadores després d'una baixa per maternitat, esgotament laboral o convalescències de llarga durada. Quan una dona víctima de violència de gènere es veu obligada a deixar la seva feina durant un temps (ja sigui perquè hagi escapat de la seva llar o perquè estigui recuperant-se físicament), és cabdal que les accions de suport activades permetin la seva reincorporació laboral sense dificultats, evitant així que perdi la seva feina i depengui econòmicament del seu ex agressor. Facilitar la tornada a la feina de les dones que han estat víctimes de violència no vol dir recórrer als procediments establerts ni tampoc desvelar el motiu de l'absència de la treballadora.

De fet, durant les entrevistes, les petites empreses van identificar com a gran dificultat el fet de no poder garantir la confidencialitat i l'explicació atorgada a la resta del personal quan s'ha fet palès que quelcom greu està passant. Parlar de la situació amb el personal pot ajudar-los a entendre que només cal que es comportin amb normalitat amb la companya que ha patit violència, que no cal cap atenció especial sinó evitar sobrecarregar a la dona amb tasques estressants, especialment durant els dos primes mesos després d'haver-se reincorporat. El suport de l'equip de direcció i les converses franques i directes amb el personal sobre la necessitat de sumar el seu suport significa, moltes vegades, facilitar el procés de reincorporació.

2 LA SUPERACIÓ DE L'AÏLLAMENT

Un dels temes centrals de la violència contra les dones és l'aïllament de les víctimes. En conseqüència, serà molt beneficiós disposar d'espais segurs als llocs de treball, on es puguin nodrir relacions còmplices entre els equips de treball i sigui factible parlar de qüestions privades de manera més informal. Això esdevé més important quan les persones realitzen la seva feina en solitari o treballen des de les seves llars. Aquests «espais segurs» poden posar-se en marxa fàcilment, organitzant «coffee points» o àrees de descans, impulsant trobades del personal entre els equips de treball allà on no es realitzin, o organitzant activitats d'integració d'equips.

3 ORGANITZACIÓ LABORAL FLEXIBLE

És molt important organitzar el treball (les instal·lacions però també els horaris laborals, entre d'altres) de manera que per una dona víctima sigui viable compartir la seva situació de manera segura, ja sigui al personal de direcció, a companys i companyes de confiança o a la personal de referència del personal. En els casos de de sobrecàrrega laboral, és important que el responsable de l'equip, el propi equip i el departament de RRHH (si s'escau) cooperin perquè aquesta sobrecàrrega laboral es reorganitzi durant el període de baixa de la treballadora i es continuï reorganitzant progressivament quan la dona hagi tornat a la feina, per tal d'evitar tensions entre els membres de l'equip. També esdevé essencial mantenir el contacte amb la dona treballadora, perquè continuï sentint-se part de la plantilla de l'empresa.

4 OFERTA DE NOUS LLOCS DE TREBALL

El suport a la dona treballadora també pot ser resultat d'una eficaç col·laboració entre l'empresa, els serveis socials, els organismes nacionals responsables de la prevenció i la protecció de les víctimes de violència i les organitzacions no governamentals que treballen a diari amb aquesta realitat. A Grècia, Espanya i Bulgària la investigació va confirmar que la cooperació entre els sectors públic i privat pot traduir-se en pràctiques eficients de suport per a les dones que volen trencar la relació violenta i garantir la seva independència econòmica a través del treball i el suport psicològic.

BONES PRÀCTIQUES

AB Vasilopoulos, una de les més grans cadenes de supermercats de Grècia, ha implantat un servei social per al seu personal, a través del qual poden dirigir-se a personal terapeuta qualificat i a un treballador social per cercar recolzament. Aquest servei social ja ha facilitat suport especialitzat a algunes treballadores que han patit violència. A més a més, AB Vasilopoulos va participar en una iniciativa contra la tracta d'éssers humans, promoguda pel Grup Delhaize en cooperació amb la Fundació Samilia (Bèlgica). En aquest sentit, a més d'organitzar tallers d'informació sobre el tràfic d'éssers humans, la cadena de supermercats grega proporciona suport a les víctimes tot oferint-les llocs de treballs que les permeti una millor i més ràpida reincorporació i socialització. A Bulgària, els supermercats que pertanyen al Grup Delhaize també reserven llocs de treball per a dones víctimes de violència. Generalment, les ONG que treballen per a la protecció de les víctimes són les intermediàries en el procés i faciliten suport psicològic a les dones víctimes que sol·liciten el lloc de treball.

La «Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de Violència de Gènere» aglutina a vuitanta empreses espanyoles i internacionals (entre elles, BBVA, Danone, PSA, Mango), a sis empreses públiques i treballa en col·laboració amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat des de l'any 2012. La Xarxa està aconseguint resultats positius en la seva doble finalitat: promoure la sensibilització contra la violència de gènere en el marc de la campanya governamental «Hay Salida» i la inserció social i laboral de les dones víctimes de violència. Les empreses col·laboradores han contractat a 1.426 dones que han deixat enrere una situació de violència.

► **Garantia de Seguretat i protecció del personal i les víctimes a la feina**

Els autors de la violència poden amenaçar la seguretat de les víctimes al seu lloc de treball mitjançant el terror psicològic a través del telèfon, el correu electrònic, presentant-se a la feina o fins i tot amb amenaces físiques a les dones. Això pot comportar una situació de risc per a les dones i els seus companys i companyes de feina. Per tant, s'han de preveure i posar en marxa accions per garantir la seguretat de les víctimes de violència de gènere als llocs de treball.

1 CONDICIONS DE TREBALL SEGURES

Els responsables empresarials poden minimitzar el risc tot col·laborant amb la treballadora que pateix la violència de gènere per definir conjuntament les condicions de treball més segures en funció de la seva situació personal (per exemple, consensuar no treballar directament amb els clients o de cara al públic). La llei espanyola estableix per aquesta circumstància la possibilitat de treballar en un altre departament o establiment, quan l'empresa tingui condicions per propiciar-ho.

2 CONFIDENCIALITAT

L'activació de mesures senzilles pot ser molt eficaç per evitar situacions d'assetjament. Per exemple, el fet de no divulgar les dades personals o de contacte de la dona treballadora via telèfon, correu electrònic a qualsevol persona estranya que es presenti al lloc de treball, o desviar la línia telefònica directa de la treballadora.

3 SEGURIDAD

Els números telefònics d'emergència han d'estar ben visibles a l'oficina o l'espai laboral, i el personal de seguretat ha d'estar informat de la possible aparició d'una parella violenta. Els codis i els números clau per accedir al lloc de treball s'han de modificar periòdicament. Totes aquestes mesures han de ser consensuades amb la dona víctima per protegir la seva seguretat de la millor manera. Únicament els treballadors clau (supervisors, personal de seguretat, etc.) han de conèixer la situació de risc i sempre comptant amb el consentiment de la dona víctima.

► **Presa de consciència de la violència de gènere als centres de treball**

La sensibilització al lloc de treball és possiblement el pas més important per conscienciar, educar i aconseguir suport intern per abordar la situació. Algunes de les accions que exposem a continuació, recomanades per la Comissió d'Igualtat i Drets Humans de Gran Bretanya, poden facilitar l'èxit d'aquesta missió.

- Convocar la persona màxima responsable de l'empresa perquè parli de la problemàtica i assumeixi el lideratge.
- Transmetre, de manera contundent, el missatge que els autors de la violència se'ls exigirà responsabilitats per la seva conducta i que les víctimes que pateixin violència de gènere rebran el suport necessari.
- Difondre informació sobre la violència contra les dones a la intranet: què vol dir, amb qui cal parlar-ho, com recolzar les companyes que es trobin en aquesta situació, etc. Vincular la informació a la política general de l'empresa contra la violència de gènere.
- Escriure i divulgar articles de la campanya per conscienciar sobre la responsabilitat de totes les persones en relació a la violència de gènere a través de la intranet i dels butlletins informatius, que incorporin l'enllaç amb la informació de la política de l'empresa sobre la matèria.

► Col·laboració amb les parts interessades en relació a la violència de gènere

La violència de gènere és un problema social, per tant, no només és interessant sinó també indispensable que les empreses col·laborin amb altres agents clau pel seu abordament. És evident que, si bé les empreses han d'implicar-se activament, no es pot esperar d'elles que solucionin el problema de la violència de gènere de manera unilateral. El teixit empresarial té un gran potencial per a convertir-se en un soci molt important d'ONG especialitzades i d'organismes públics en la lluita contra la violència de gènere. Conseqüentment, les accions de fàcil implementació i baix cost proposades en aquesta guia han d'acompanyar-se de col·laboracions amb les organitzacions de la societat civil i les institucions a nivell nacional que puguin assumir-les. De fet, les empreses gairebé mai no faciliten suport psicològic a la treballadora víctima de violència o s'encarrega de proporcionar-li un habitatge. Moltes organitzacions de la societat civil contracten professionals dedicats al suport a les dones víctimes i als homes agressors. Per tant, les accions empresarials a realitzar poden incloure:

1 LA COL·LABORACIÓ AMB LES PARTS INTERESSADES ESPECIALITZADES

Les autoritats a nivell nacional, els cossos policials, els sindicats i les ONG especialitzades poden ser molt valuosos gràcies a la seva experiència i recursos.

- Les ONG, els ajuntaments, les fundacions, etc., poden establir convenis amb les empreses per desenvolupar programes de reinserció destinats a les víctimes de violència de gènere.
- Les ONG que ofereixen serveis de suport a les víctimes i els sindicats que tenen coneixements rellevants poden ser els més indicats per a capacitar al personal en la detecció, la prevenció i l'atenció a la violència que puguin patir o per donar suport a una companya en situació de violència de gènere. De fet, aquest aspecte és fonamental per dissenyar polítiques contra la violència de gènere en l'àmbit laboral realment eficaces.

Pel que fa al suport necessari per a les dones víctimes, cada situació és diferent i requereix de decisions complexes, el que significa que cal comptar amb coneixement expert des de diferents nivells, entre ells, el psicològic i el jurídic. Construir una col·laboració fluida amb experts externs, com ara les ONG, els organismes oficials i els sindicats, hauria de permetre garantir una bona xarxa de suport i seguretat per a les empreses i el seu personal.

BONES PRÀCTIQUES

La «Escuela Ana Bella para el Empoderamiento de la Mujer», creada per la Fundació Ana Bella, és una ONG constituïda per dones supervivents de la violència de gènere, que proporciona suport a 1.200 dones cada any. Des de 2011, la Fundació col·labora amb grans empreses com ara Danone, MANGO o Ligeresa que recolzen econòmicament l'escola per oferir oportunitats laborals a les dones víctimes de violència. L'escola «Ana Bella» ofereix formació, tallers de temàtica social, formació professional i oportunitats laborals. El seu objectiu és recolzar l'apoderament de les dones perquè puguin treballar al departament comercial o accedir a llocs directius de rang intermedi, tot cercant una ferma reincorporació a la societat.

2 LA COORDINACIÓ ENTRE LES INSTITUCIONS

La col·laboració entre diferents parts interessades pot permetre satisfer totes les necessitats de les dones víctimes de violència en el lloc de treball. La coordinació entre empreses, ONG i institucions governamentals és indispensable per abordar la violència de gènere i millorar el recolzament a les víctimes.

BONES PRÀCTIQUES

A l'abril de 2013 el grup Fournalis, en cooperació amb l'ajuntament de Tessalònica, va engegar la iniciativa per dissenyar i equipar una casa refugi per a dones i criatures víctimes de violència a Tessalònica. IKEA i Fournalis van oferir els seus productes, alhora que els directors d'imatge d'IKEA van dissenyar els espais de la casa refugi per transformar-lo en un lloc càlid i acollidor, adient per a la cura i recuperació de les dones i criatures víctimes de violència. L'objectiu principal que va impulsar la creació i posada en marxa de la casa refugi va ser apoderar les dones a diferents nivells (personal, social i professional), proporcionar-les-hi un allotjament adequat a les seves necessitats, a més d'oferir manteniment, assessoria, suport psicològic i social i informació. La finalitat és eliminar els obstacles i facilitar a les dones les condicions necessàries per garantir una gestió eficaç dels seus problemes personals i familiars, tot oferint-les-hi un espai segur per deixar de ser ostatges i trencar amb la situació de por, perquè puguin reincorporar-se a un entorn laboral i social saludable per a elles.

—
Més informació: <http://www.fournalis.gr/default.aspx?page=home>

3

PARTICIPACIÓ DE REPRESENTANTS SINDICALS EN LES SESSIONS FORMATIVES I LES CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ

La formació i la sensibilització també han de tenir com a destinataris als representants sindicals, perquè prenguin consciència de la problemàtica que afecta a les dones, les qüestions de la violència de gènere, la desigualtat de gènere estructural que la sustenta i els valors culturals que perpetuen la «normalització» de la violència contra les dones. En el context del diàleg social, els delegats sindicals responsables de la salut laboral i la seguretat a la feina han d'impulsar, en el si del sindicat, una reflexió responsable sobre el seu rol en la prevenció de la violència de gènere i la protecció de les víctimes.

BONES PRÀCTIQUES

A Bulgària, la campanya «Speak Out» –que forma part de la campanya mundial de l'empresa de cosmètica Avon– l'organitza la seva filial, Avon Bulgària, en col·laboració amb l'Aliança per a la Protecció contra la Violència de Gènere. Des de l'any 2011 s'ha celebrat anualment. La campanya, centrada en desmuntar els tabús i prejudicis al voltant de la violència de gènere, ha aconseguit mobilitzar a moltes figures de televisió, esportistes, famílies búlgares populars, periodistes, artistes, etc. Des de l'any 2013, els impulsors de la campanya han recolzat econòmicament les cases refugi i els serveis per a les dones víctimes mitjançant la venda de joies de marca. El missatge de la campanya ha estat àmpliament difós a través de trenta col·laboradors de l'àmbit de la comunicació, la divulgació d'uns 200 articles, cinc entrevistes televisades i una vintena d'entrevistes a través de la internet, revistes femenines i altres mitjans informatius. També es va recórrer a la difusió de pòsters a les estacions de bus i metro.

Durant la campanya de l'any 2014 es va iniciar una col·laboració amb Pro Credit Bank, que va comprar 200 sets de productes de la campanya i els va oferir com a regal a les dones clients amb motiu del Dia Internacional de les Dones. Des de l'any 2011 ençà, data en que es va posar en marxa la campanya «Speak Out», Avon Bulgària ha donat 75.000 levs per recolzar aquesta causa. Els diners recaptats han possibilitat més de 1.000 consultes gratuïtes (de caire jurídic i psicològic) per a les dones víctimes de violència domèstica.





LA IMPLICACIÓ DE LES EMPRESES PER ATURAR LA VIOLÈNCIA CONTRA LES DONES. RECOMANACIONS DE POLÍTIQUES ESPECÍFIQUES

El problema de la violència contra les dones ha generat una gran diversitat de polítiques i canvis legislatius substantius a molts països, que impliquen a moltes i variades esferes socials i institucionals. Encara que està empíricament comprovat que la violència té un impacte econòmic molt important i que pot fins i tot afectar el capital humà i la productivitat de les empreses que integren a treballadores víctimes assalariades, la participació activa de les empreses avui dia encara és molt parcial i limitada. Les recomanacions que exposem a continuació són el resultat de la investigació realitzada en el context del projecte CARVE i estan dirigides als responsables polítics de la Unió Europea, i a nivell local i nacional.

► **Valoració del cost de la violència de gènere i resultats de les mesures per afrontar-la**

Un dels principals obstacles que dificulta la implicació de les empreses és la manca de dades sobre les pèrdues econòmiques que la violència de gènere significa per a les empreses. Els estereotips vigents sobre el perfil de les dones víctimes (sovint erròniament representades com a dones pobres i en situació desfavorable) també impedeixen que la classe empresarial prengui consciència de l'impacte negatiu al seu entorn. Per tant, esdevé fonamental la possibilitat encara inèdita de disposar de dades fiables sobre el nombre de dones víctimes i homes autors de la violència de gènere que treballen a les empreses europees; sobre el nombre de víctimes que han perdut o han abandonat la seva feina a causa de la violència de gènere i sobre les pèrdues econòmiques que això significa. Indubtablement, aquestes serien dades molt útils i esclaridores per

impulsar la implicació de les empreses. D'altra banda, cal desenvolupar indicadors adequats sobre l'eficàcia de les diferents intervencions en relació al suport a disposició de les víctimes i de les campanyes sobre la violència de gènere (per exemple, quantes dones s'han beneficiat de les polítiques laborals específiques per a les víctimes de violència i en quines condicions). Aquesta informació és indispensable per poder avaluar l'eficàcia i l'impacte de les mesures establertes i dissenyar els programes més adequats.

► **Objectiu: la incorporació de les empreses a les campanyes contra la violència de gènere**

Disposar de les dades en relació a l'extraordinari cost econòmic de la violència de gènere per a les empreses permetria destacar a les campanyes de sensibilització els enormes beneficis que la implicació contra la violència de gènere té per a les empreses, pel que fa al factor econòmic però també per a la seva imatge pública.

Mentre que els tabús vigents dificulten que les víctimes o els autors de la violència parlin al voltant de la problemàtica, el sentiment de vergonya també pot condicionar als representants de l'empresa o als delegats sindicals, que no assumeixen la seva responsabilitat en la situació en valorar-la com una «qüestió privada». Les campanyes dirigides a les empreses han d'emfasitzar la responsabilitat de les empreses i orientar-les respecte a com actuar perquè la intervenció no sigui paternalista o intrusiva. Tanmateix, cal encoratjar a les empreses perquè la informació sobre la violència contra les dones, les dades sobre les ONG especialitzades i els mecanismes de recolzament (com ara, telèfons d'emergència, cases refugi, assessories, etc.) estiguin permanentment disponibles i es difonguin entre el personal de manera eficaç, ja sigui mitjançant l'ús de la intranet o l'exhibició de pósters en espais clau de les empreses.

► **Creació d'una plataforma de bones pràctiques i «Segells de Qualitat»**

Amb la finalitat d'estimular la participació de l'àmbit empresarial, seria oportuna la promoció i el reconeixement de les empreses que ja han activat polítiques contra la violència. Per exemple, podria fer-se a través de una plataforma de bones pràctiques similar a la plataforma d'acció per a la igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, ja existeix la política d'assignació de segells de qualitat en alguns Estats de la UE. Tanmateix, en aquest reconeixement no està incorporada la problemàtica de la violència contra les dones.

La creació d'instruments promocionals per a les empreses seria un important incentiu, en paral·lel al disseny de polítiques i mesures per a les empreses que cerquen respostes concretes. El reconeixement de la implicació de les empreses (mitjançant els premis empresarials, els segells de qualitat, etc.) que contribueixin a lluitar contra la violència de gènere també pot convèncer a les companyies de que incorporar polítiques laborals contra la violència no només és viable i gratificant sinó que pot tenir, sens dubte, un efecte molt positiu en la seva imatge de marca.

► **Reconeixement del rol de les petites empreses**

El terme “empresa” aglutina una àmplia gama d’entitats molt diferents. Òbviament, la dimensió i el model econòmic determinen els mitjans que una empresa té a la seva disposició per implementar noves polítiques. En el disseny de polítiques públiques, campanyes o eines d’intervenció, els organismes públics han de garantir que aquestes accions puguin implementar-se en tot tipus d’empreses. Els instruments de sensibilització (pòsters, fulletons, números de telèfon d’assistència) sí que es poden difondre fàcilment en qualsevol tipus d’empresa però resulta molt més complicat quan es tracta de comptar amb professionals de referència formats i capacitats per donar suport a les víctimes a la pròpia empresa i fer remissions, si s’escau, als espais i serveis adients per a ser ateses. Prenent en consideració que les empreses petites i mitjanes signifiquen la gran majoria de l’empresariat de la Unió Europea, és molt important tenir en compte que aquestes no disposen dels mateixos serveis i del personal professional que les grans empreses, per la qual cosa algunes mesures i accions podrien ser pensades per a empreses del mateix àmbit econòmic: per exemple, l’organització d’un seminari de sensibilització conjunt o la possibilitat de compartir el cost econòmic de contractar una persona delegada inter-empresarial per abordar la violència de gènere a nivell laboral i familiar.

► Creació d'un marc institucional adient

És necessari que la legislació sobre la violència de gènere es complementi amb la incorporació d'un apartat específic que reconegui el rol de l'àmbit empresarial en la lluita contra la violència de gènere. El nou marc jurídic hauria d'establir la responsabilitat de la classe empresarial en proporcionar seguretat i confidencialitat als centres de treball per a les víctimes de violència, incentius per a les empreses que contractin i col·laborin amb la reinserció de les dones víctimes, a més del dret a un permís de baixa laboral especial per a les treballadores víctimes, etc. Les estratègies i les polítiques també han de dissenyar-se per tal que aquestes disposicions jurídiques puguin traduir-se en intervencions pràctiques. Aquestes intervencions podrien incorporar-se en els plans nacionals d'acció desenvolupats pels Estats de la UE per a la prevenció i la lluita contra la violència de gènere. Esdevé cabdal que la innovació i la col·laboració entre els sectors públic i privat es fomentin de manera integral i eficaç per abordar aquesta problemàtica.

Els plans nacionals d'acció han d'incentivar la participació de les empreses i garantir la seva capacitat per a actuar com a intermediàries. Quan les accions a implementar per part de les empreses quedin estipulades en els plans nacionals d'acció, les seves necessitats d'informació i capacitació, podran abordar-se oportunament i el procés perquè altres empreses s'involucrin contra la violència de gènere esdevindrà més factible, sempre que s'estableixin mesures i accions concretes i un pla de seguiment i avaluació adequats.



COMPANIES
AGAINST
GENDER
VIOLENCE



Aquesta publicació ha estat elaborada amb el suport del Programa Daphne de la Comissió Europea.
Els continguts d'aquesta publicació són d'exclusiva responsabilitat del projecte "CARVE - Empreses contra la Violència de Gènere" i no reflecteix l'opinió de la Comissió Europea.

WWW.CARVE-DAPHNE.EU