

**25** **NOVIEMBRE**  
**DÍA** Internacional de la  
Eliminación

de la

*Violencia contra  
la Mujer*

Boletín Igualdad en la Empresa



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Instituto  
de la **MUJER**



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer .....	6
Incorporación de talento y sensibilización empresarial: mujeres víctimas de violencia de género .....	7
3.1. Importancia de la inserción laboral .....	7
3.2. Herramientas y estrategias para la inserción laboral.....	8
Datos Estadísticos de la violencia de género en España.....	13
Artículos sobre experiencias empresariales .....	15
5.1. Artículo elaborado por GRUPO ILUNION, S.A.: <i>“El único compromiso aceptable contra la violencia de género es trabajar para erradicarla”</i> .....	15
5.2. Artículo elaborado por MULTIANAU, S.L.: <i>“Un paso más en la lucha en contra de la violencia de género”</i> .....	22
Campañas de prevención y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres.....	27
Actividades de las empresas de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE) con motivo del 25 de Noviembre .....	29

TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)

NIPO: 047-19-020-1

*Catálogo de publicaciones de la Administración  
General del Estado*

<http://cpage.mpr.gob.es>



El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades. Con esta finalidad, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, con el fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número, publicado con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre, pretende visibilizar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo, y el importante papel que pueden jugar las empresas como agente de concienciación social, promoviendo la sensibilización en materia de violencia de género, y facilitando la integración laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género.

En esta línea, el primer apartado trata sobre la incorporación del talento de las mujeres víctimas de violencia de género en las empresas, proporcionando herramientas para la sensibilización y actuación empresarial en este ámbito.

Asimismo, se proporcionan datos estadísticos de la violencia de género en España, información sobre las campañas de prevención y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres puestas en marcha desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y se comparten las actividades de algunas empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE).

Finalmente, este Boletín ofrece dos artículos de empresas referentes en materia de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género: por un lado, GRUPO ILUNION, S.A. de Grupo Social ONCE y empresa perteneciente a la iniciativa "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género", aporta su artículo "El único compromiso aceptable contra la violencia de género es trabajar para erradicarla"; por otro, Multianau, S.L., empresa perteneciente a la Red DIE incluye su artículo "Un paso más en la lucha en contra de la violencia de género".

*Boletín "Igualdad en la Empresa" (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.*

Para su suscripción [aquí](#)

SUMARIO





## 25 DE NOVIEMBRE, DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La violencia contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras del mundo actual. Combatirla y erradicarla es una necesidad global prioritaria que requiere ser abordada desde múltiples frentes, empezando por hacerla visible para reconocer a las víctimas y eliminar la impunidad de los agresores.

La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 25 de noviembre Día Internacional de la Violencia contra la Mujer<sup>1</sup> con el objetivo de hacer visible la persistente violación de los



derechos humanos e invitar a los gobiernos, organismos, órganos, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas y a otras organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales a participar y coordinar actividades en la lucha contra la violencia de género.

La elección de este día, en memoria de tres mujeres dominicanas, Minerva, Patria y María Teresa Mirabal, activistas políticas que fueron brutalmente asesinadas el 25 de noviembre de 1960 durante la dictadura de Rafael Trujillo, tuvo lugar durante el I Encuentro Feminista de Latinoamérica y El Caribe celebrado en Bogotá en 1981. En este Encuentro, las mujeres denunciaron la violencia a la que se ven

“En 1981 nos reunimos por primera vez en Bogotá, Colombia, en la primera edición de este XIV Encuentro que hoy culmina. Aquella vez, las feministas de la región decidieron que no era posible seguir hablando de igualdad, de participación, ignorando el horror del que son víctimas las mujeres en sus propias casas o en las calles de todos nuestros países, sin ninguna excepción. Allí surgió la propuesta, acogida y universalizada luego por las Naciones Unidas, de dedicar la fecha del 25 de noviembre como Día Internacional de lucha para erradicar la violencia hacia las mujeres, en homenaje a mi madre Minerva y a mis tías Patria y María Teresa, las hermanas Mirabal, militantes revolucionarias, activistas políticas asesinadas durante la dictadura de Rafael Trujillo en mi país, la República Dominicana”.

**Discurso de Minou Tavarez Mirabal en la Marcha del 25 de Noviembre de 2017**

<sup>1</sup> Resolución 54/134. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

sometidas, el acoso sexual y los abusos y torturas, tanto en el ámbito privado como en el público.

Desde entonces, la lucha y resistencia de las mujeres y la sociedad civil de todo el mundo han permitido importantes avances. Nunca tantos países, entre los que España ocupa un lugar destacado, han contado con leyes contra la violencia de género, las agresiones sexuales y otras formas de violencias contra las mujeres.



## INCORPORACIÓN DE TALENTO Y SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL: MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### 3.1. IMPORTANCIA DE LA INSERCIÓN LABORAL

El acceso al empleo es la puerta que permite a las mujeres víctimas de violencia de género salir del círculo de la violencia, dado que posibilita la independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación.

El empleo aporta a las mujeres que han sufrido violencia de género independencia económica, social, psíquica y emocional. Les permite salir del hogar, romper con el pasado, fomentar las relaciones personales y les proporciona autoestima y seguridad en sí mismas. Resulta esencial para su recuperación contar con la autonomía y los ingresos que generan un puesto de trabajo. En resumen, resulta clave para la normalización de su vida y de sus relaciones.

**La empresa juega un papel clave como generadora de oportunidades laborales para que las víctimas logren salir del círculo de la violencia de género**

Las víctimas de violencia de género cuando disponen de recursos económicos y apoyo sociolaboral fortalecen su autonomía, identidad, autoconcepto de competencia y autoestima<sup>2</sup>.

La realidad muestra que las víctimas de violencia de género que acceden a un empleo son excelentes trabajadoras, están altamente motivadas, con mucha implicación en su puesto de trabajo y en la empresa que las contrata. Son mujeres muy fuertes, con muchas ganas

<sup>2</sup> Fuente: *Inserción laboral para mujeres en dificultad. Mucho más que un trabajo.* Cruz Roja.

de retomar las riendas de sus vidas y de aprovechar este tipo de oportunidades como vía de estabilidad y autonomía, no solo económica sino también personal. En este sentido, las empresas que cuentan con estas mujeres en sus plantillas valoran muy positivamente su desempeño en el puesto de trabajo (más de 90% de las empresas así lo consideran)

Y, por último, es necesario señalar una cuestión fundamental: las mujeres que han logrado romper el círculo de violencia, han desarrollado una serie de capacidades emocionales para enfrentarse a su realidad y superar un gran número de obstáculos que se convierten en claras fortalezas al insertarse en el mercado laboral.

Los aspectos más valorados por ellas cuando acceden a un puesto de trabajo son los más intangibles: la estabilidad es el ítem al que otorgan un peso mayor (69,2%), seguido de un 53,8% que considera la independencia y la autonomía un tema crucial y un 47,7% que ve en el empleo la posibilidad de incrementar su autoestima y realizarse personalmente. Asimismo, un 28,5% valora que el trabajo le permite reforzar sus relaciones sociales<sup>3</sup>.

## 3.2. HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

### ▣ Programa de inserción sociolaboral

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género comprende medidas dirigidas a apoyar a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo con el fin de favorecer su integración sociolaboral. El artículo 22 dispone que "se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo".

En cumplimiento de este precepto, 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 se prevé el siguiente conjunto de medidas de actuación:

- Itinerario de inserción sociolaboral individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena en el que se trabaje en aspectos personales en su caso, llevando a cabo actuaciones dirigidas a incrementar la autoestima y motivación para el empleo y en aspectos profesionales de las mujeres participantes en el programa.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.

<sup>3</sup> Informe *Un Empleo contra la violencia*, Fundación Adecco

- Incentivos para compensar diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

En la misma línea se pronuncia el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por unanimidad por el Congreso de los Diputados con el objetivo de “Combatir

### **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**

#### **Medida 175: Potenciar el Plan de inserción socio-laboral para las víctimas de violencia de género, simplificando las condiciones para acceder.**

todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico o perjuicio económico para la mujer, tanto en la vida pública como en la vida privada, debe ser una cuestión de Estado, ya que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Para alcanzar este objetivo el

Pacto se articula en 10 ejes de actuación que permitan proporcionar soluciones eficaces para proteger a las víctimas, así como a sus hijas e hijos, rechazar a los maltratadores y prevenir la violencia.

En concreto, el Eje 3. Perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas, incluye la potenciación de los planes de inserción laboral implicando activamente a los agentes sociales, y se simplificarán y mejorarán los sistemas de ayudas previstos actualmente.

### **Empresas por una sociedad libre de violencia de género**

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad, promueven la iniciativa “**Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género**” con el objetivo de facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y promover la implicación de las empresas como agentes de sensibilización tanto interna – entre sus propias plantillas- como externa con clientela y proveedores, para avanzar hacia una sociedad libre de violencia contra la mujer.

Como se ha comentado, la inserción sociolaboral de las mujeres que sufren o han sufrido violencia es un elemento imprescindible en su recuperación integral y es la mejor garantía para romper el círculo de violencia en el que se encuentran ellas y sus hijas e hijos. Por ello, esta iniciativa persigue aprovechar el potencial que supone la empresa como agente de

concienciación social, fomentando la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y garantizando su independencia económica.

Esta iniciativa de colaboración público-privada a la que pueden adherirse las empresas y entidades interesadas, se articula a través de dos vías de actuación:

- ❖ Promoción de la sensibilización en materia de violencia de género mediante la firma de un convenio de colaboración por el que las partes, empresa y Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, se comprometen a desarrollar una serie de acciones de sensibilización de forma conjunta. Para mayor información dirija un correo electrónico a [Empresas-DGVG@igualdad.mpr.es](mailto:Empresas-DGVG@igualdad.mpr.es)
- ❖ Fomento de la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia mediante la adhesión al Protocolo General entre la Secretaría de Estado de Igualdad y las entidades firmantes para promover la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Para mayor información dirija un correo electrónico a [empresalibreviolencia@inmujer.es](mailto:empresalibreviolencia@inmujer.es)

## 📌 Claves para la inserción laboral

El acceso normalizado a un puesto de trabajo es clave para romper el círculo de la violencia y contribuye de manera directa a su recuperación física y emocional, así como a la de sus hijas e hijos.

Con el objetivo de facilitar a las empresas comprometidas con la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia la iniciativa, Empresas por una sociedad libre de violencia de género ha desarrollado un **Manual Interactivo** que informa sobre los distintos recursos y vías de apoyo que existen a disposición de las víctimas de violencia de género para su inserción laboral.



Para favorecer la selección y contratación se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ❖ **Definición del perfil del puesto de trabajo.** Definir el perfil de competencias, habilidades y experiencia del puesto de trabajo que se desea cubrir, así como sus

responsabilidades, tareas y objetivos contribuye a realizar una selección ajustada a las necesidades.

❖ **Contacto con las entidades intermediarias.** Cruz Roja y Fundación Integra, como entidades especializadas en la inserción laboral, realizan intermediación con las empresas favoreciendo la inserción y empleabilidad de las mujeres.

❖ **Selección y contratación.** El proceso de reclutamiento debe realizarse conforme a los siguientes pasos:

- Debe constituir una vía más de selección de personal, en base a criterios estrictamente profesionales que determinen cuál es la candidata que mejor cumple con el perfil deseado en cada momento.
- El principio de "normalidad" debe ocupar cualquier decisión, los procesos de selección deben seguir los mismos mecanismos que se desarrollan para cualquier otro tipo de contratación.
- Las entidades que intermedian en la inserción laboral de estas mujeres deben considerarse como una fuente más de reclutamiento y a las candidatas debe exigírseles la máxima preparación y adecuación al puesto de trabajo que se desea cubrir, al igual que sucede con cualquier otra candidatura incluida en el proceso.
- La condición de víctima de violencia de género debe tratarse con total anonimato y como un asunto confidencial, evitando la victimización.
- Las mujeres que se incorporan a un nuevo puesto de trabajo tienen que ser valoradas por sus capacidades y su desempeño en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.

❖ **Bonificaciones al empleo.** Con el fin de incentivar a las empresas en la contratación de mujeres que hayan sufrido violencia de género, se prevén las siguientes bonificaciones:

Modalidad del contrato	Bonificación anual	Duración
Indefinido	125 €	4 años
Temporal	600 €	Durante la vigencia del contrato
Conversión de temporal a indefinido	1500 €	4 años
Interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes	Mientras dure la sustitución (en caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo máx. 6 meses)

Elaborado a partir de [Bonificaciones / reducciones a la contratación laboral. Servicio Público de Empleo estatal](#)

## ☐ Recomendaciones para las empresas en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género

Es aconsejable incorporar, en los planes de igualdad, un Protocolo de protección de las mujeres víctimas de violencia de género que contenga la información necesaria sobre los derechos laborales que las amparan. A modo orientativo en el siguiente cuadro se ofrecen algunas recomendaciones:

### PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- Determinación de la forma de acreditación de la situación de violencia por parte de la trabajadora.
- Método de solicitud de los derechos y garantías que le asisten.

#### DERECHOS LABORALES

- Reducción de jornada.
- Reordenación de la jornada.
- Cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica.
- Justificación de faltas de puntualidad o ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- Condiciones de reincorporación al puesto de trabajo.

#### DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

- Reconocimiento de la cotización a la Seguridad Social durante la suspensión de la relación laboral.

#### SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

- Información sobre recursos jurídicos y psicológicos disponibles.
- Acciones de sensibilización y/o formación.



## DATOS ESTADÍSTICOS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

El Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer<sup>4</sup> tiene entre sus funciones, recoger, analizar y difundir información periódica, homogénea y sistematizada relativa a la violencia de género<sup>5</sup>. Las principales cifras de la violencia sobre las mujeres en España son las siguientes:

### MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



### MENORES VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO



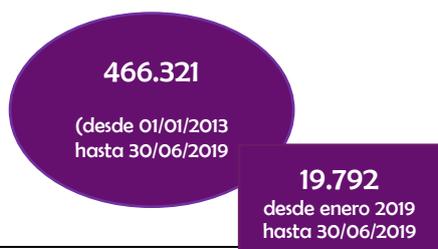
### HUÉRFANOS Y HUÉRFANAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO



### DENUNCIAS RECIBIDAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO



### ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS<sup>6</sup>



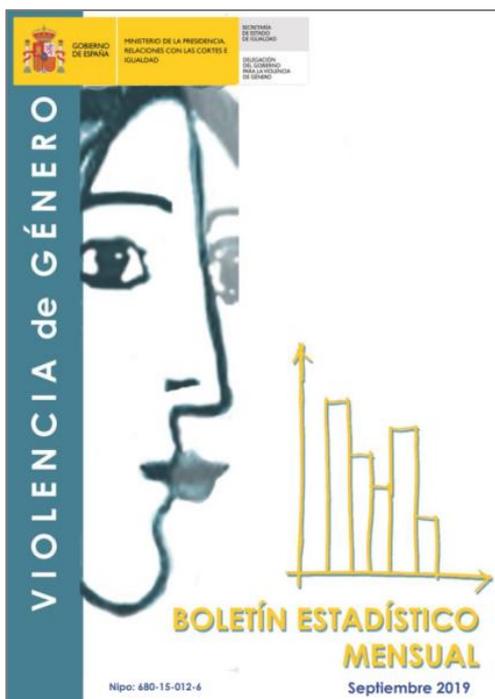
### LLAMADAS PERTINENTES AL 016



<sup>4</sup> Órgano colegiado interministerial, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Está adscrito a la Secretaría de Estado de Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

<sup>5</sup> **INE**: Se incluyen los casos en los que el agresor es el cónyuge, ex cónyuge, compañero sentimental, ex compañero sentimental, novio o ex novio.

<sup>6</sup> Datos del Consejo General del Poder Judicial.



Puede consultar más información estadística, encuestas, estudios e investigaciones en el siguiente [enlace](#).

Asimismo, en cumplimiento de la función de elaboración de un sistema de información y difusión de datos relativos a la violencia contra las mujeres, que permita un adecuado conocimiento de la situación y evaluación de las medidas implantadas, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género elabora su [Boletín Estadístico Mensual](#). En él se puede acceder a amplia información estadística presentada mediante tablas y gráficas.

Por otra parte, el [Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género](#)<sup>7</sup> es un instrumento de análisis y de actuación que, en el ámbito de la Administración de Justicia, promueve iniciativas y medidas dirigidas a

erradicar el problema social de la violencia doméstica y de género. El último [Informe sobre Violencia de Género](#) recoge datos relativos al 2º Trimestre de 2019. Algunos datos extraídos de dicho informe son:

Total Denuncias 40.495 <sup>8</sup>		
Presentadas directamente por víctima en el juzgado	801	
Atestados policiales	Presentada directamente por familiares	493
	Con denuncia de la víctima	28.011
	Con denuncia familiar	723
	Por intervención directa policial	5.563
Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	3.740	
Servicios asistenciales-Terceras partes en general	1.164	

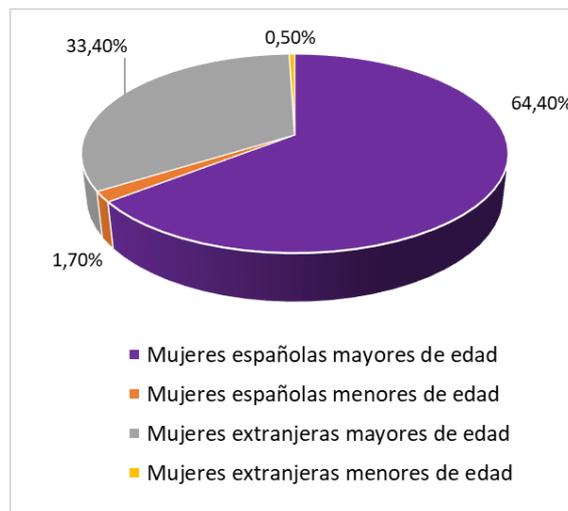
<sup>7</sup> Institución creada en el año 2002, cuya finalidad principal consiste en abordar el tratamiento de estas violencias desde la Administración de Justicia. Está integrado actualmente por el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, el Ministerio del Interior, la Fiscalía General del Estado, las CCAA con competencias transferidas en Justicia, el Consejo General de la Abogacía Española y el Consejo General de Procuradores de España.

<sup>8</sup> Fuente: Informe Trimestral sobre Violencia de Género (2º Trimestre de 2019), Consejo General del Poder Judicial

## NACIONALIDAD DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



## DISTRIBUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS



## ARTÍCULOS SOBRE EXPERIENCIAS EMPRESARIALES

### 5.1. ARTÍCULO ELABORADO POR GRUPO ILUNION, S.A.:

*“EL ÚNICO COMPROMISO ACEPTABLE CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO ES TRABAJAR PARA ERRADICARLA”*

**Empresa perteneciente a la iniciativa Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género**



La violencia de género es un grave problema y una responsabilidad de la sociedad y de cada una de las personas que formamos parte de ella.

Es una violencia que impide el disfrute de **los derechos humanos y las libertades fundamentales** del 50% de la población mundial<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS?end=2018&start=1960&view=chart>

Aunque parece que existe una mayor conciencia sobre esta grave situación y las consecuencias que acarrea para **sus víctimas y los y las menores que la padecen**, aún queda mucho por hacer. Tenemos la convicción de que es necesario seguir avanzando en la lucha para poner fin a esta violencia, que afecta directamente a la mujer y de forma más concreta, a la mujer con discapacidad, que se presenta como un grupo doblemente vulnerable.



Erradicar la violencia de género dentro de nuestra sociedad hace necesario crear una firme **"Red de apoyo"** para prevenir y acompañar a sus víctimas, las cuales sufren **situaciones adversas de discriminación**: en el mercado laboral, en el conjunto de la sociedad por la propia complicidad estructural que se fragua sobre ellas e, incluso, dentro de su propia familia.

Es imprescindible, por tanto, asumir una responsabilidad conjunta y considerar el importante papel de la sociedad civil, **en especial,**

**en el ámbito empresarial**, para lograr mayores cotas de justicia e igualdad. Es el momento de evaluar la necesidad de potenciar/impulsar un nuevo modelo empresarial basado en la sostenibilidad y la cohesión social, con un tipo de gestión que responda a un compromiso ético acorde a las demandas de las políticas europeas e internacionales actuales.

**ILUNION, la marca de las empresas del Grupo Social ONCE**, es un modelo empresarial social único que tiene como objetivo a un mismo nivel la rentabilidad económica y social de su actividad, y colabora con la sociedad **para avanzar en el compromiso con la Diversidad y la inclusión social**. Un modelo que comparte la cultura y valores de la ONCE y su Fundación y que, junto a estas entidades, conforma el Grupo Social ONCE.

Actualmente **ILUNION**, cuenta con una plantilla de más de 39.000 personas de las cuales el 50% son mujeres y un 42 % son personas con discapacidad, y dentro de este último grupo, el 34% son mujeres con discapacidad<sup>10</sup>.

Nuestra marca, presentada en sociedad en 2014, ha estado siempre del lado de las víctimas con un **compromiso de "Tolerancia cero" hacia esta violencia machista**.

<sup>10</sup> Datos a fecha 30 septiembre 2019

El Departamento de Diversidad y Marca empleadora de **ILUNION**, dependiente de la Dirección Corporativa de Personas, Organización y Gestión de Recursos, establece una estrategia sobre tres principios fundamentales: **el respeto a la diversidad, el pluralismo y la tolerancia**, manteniendo la discapacidad como elemento clave y valor añadido de la gestión social y económica desarrollada por nuestra Organización.

Las Políticas de Diversidad y Políticas Sociales de **ILUNION** contemplan la inclusión laboral identificando las diferentes dimensiones de la gestión de la diversidad: género, edad, discapacidad, cultura y orientación e identidad cultural. Dentro de la primera de estas variables **se presta especial atención a la inclusión de las mujeres en situación de violencia de género, y especialmente, dentro de ellas, las mujeres con discapacidad, que son especialmente vulnerables.**

Desde 2014, **ILUNION** pertenece a la "Red Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género". La firma de este convenio nos ayudó a seguir consolidando, aún con más fuerza, nuestro compromiso contra la violencia machista, estableciendo tres líneas principales de actuación:

1. Concienciación
2. Inclusión
3. Atención a las víctimas de violencia de género

## **1. Concienciación**

Son muchas las acciones de concienciación que se han puesto en marcha en **ILUNION**, alguna de ellas coincidiendo con el Día Internacional en contra de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre, y siempre acompañadas de un mensaje de carácter institucional que la Dirección hace llegar a toda la plantilla. Destacamos algunas de ellas:

- Difusión de la campaña "Tu puedes, nosotros estamos para acompañarte en el camino", mediante un tríptico informando del asesoramiento y apoyo prestado por la empresa, en caso de ser víctima de violencia de género. (2014).
- Jornada de reflexión y debate con el título "La alianza de hombres y mujeres contra los violentos de género. Víctima y verdugos: La estadística invertida." (2015).
- Difusión de la campaña pública "Si hay salida a la violencia de género es gracias a ti. Únete", siendo este el lema liderado por el MSSSI. (2015).
- Campaña de concienciación dirigida especialmente a la plantilla de hombres. Se hizo entrega a la plantilla de un pin con lazo blanco que simboliza el compromiso de los hombres en contra de la violencia de género y tiene su origen en un hecho de violencia de género acaecido el 6 de diciembre de 1989, en una Escuela Politécnica de Montreal. **Se distribuyeron más de 20.000 lazos blancos.** (2015).

- El 28 de noviembre se difundió a toda la plantilla un comunicado del Consejero Delegado de ILUNION uniéndonos al mensaje de la sociedad española en repulsa contra la lacra social que supone la violencia de género, con el lema "Inserción Laboral, una oportunidad a través del empleo." (2016).
- Acción formativa de sensibilización "Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y discapacidad", personal técnico especializado de nuestra Organización, agentes clave en la inserción laboral de este colectivo. (2016).
- Conferencia "Prevención de la violencia de género, sexual, delitos de odio y utilización de las nuevas tecnologías, especialmente en personas con discapacidad". Con la intervención de personal experto del EMUME Central de la Guardia Civil. (2017).
- El 21 de noviembre en ILUNION tuvo lugar una jornada sobre el tema "Evolución de la violencia hacia la infancia y la adolescencia". Evento donde se presentó la Guía



ILUNION: Cómplices contra la violencia de género. (2018).

- Acción formativa "Atención de las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género" dirigida a personal técnico y mandos intermedios para conocer las pautas de actuación y asesoramiento en los casos que se les presenten. (2018).
- Jornada dirigida al personal técnico y mandos intermedios en colaboración con INSERTA Empleo: "Red de intervención, desde la sociedad civil, para la inclusión y atención de las víctimas de violencia de género". (2019).

## **2. Inclusión**

Esta otra línea de actuación nos ha permitido mantener una relación estrecha con las principales entidades especializadas en la inserción laboral de estas víctimas, como Cruz Roja y Fundación INTEGRAL.

Actualmente nuestro mayor operador es **INSERTA Empleo**<sup>11</sup> que incorpora a sus servicios protocolos específicos para favorecer la inserción de estas personas y **de forma relevante de las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género**. Esta colaboración nos ha permitido, a lo largo de 2019, la inclusión de un total de **54 mujeres**<sup>12</sup> en situación de violencia de género y discapacidad dentro de nuestra organización.

No obstante, la inclusión laboral no es suficiente. Las empresas debemos asumir su papel como agente social y de concienciación y mostrar un firme compromiso para **favorecer no solo la inserción de las víctimas, sino también garantizar la continuidad en sus puestos de trabajo**. Mujeres, que, en muchas ocasiones pierden su empleo por miedo a trasladar su situación en la empresa, circunstancia que las convertirá, aún más, en prisioneras de esta violencia machista.

Por otro lado, las compañías, por su parte, se ven abocadas a perder este talento femenino.

## **3. Atención a las trabajadoras víctimas en la empresa**

Con este objeto, en 2018 se puso en marcha y se presentó la **Guía de atención a las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género "Cómplices contra la Violencia de Género"**. Esta iniciativa se creó con el objeto de coordinar, dentro del ámbito laboral, un marco de actuación que permita la inclusión y la atención a mujeres trabajadoras en las compañías que puedan estar siendo víctimas de violencia de género.

En definitiva, establecer un **Protocolo de actuación para la atención de aquellas trabajadoras que pudieran estar siendo víctimas de esta situación**.

Consideramos que, si es importante concienciar para favorecer la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género, aún lo es más **poner empeño en conocer su situación cuando mantienen su relación laboral en la empresa y favorecer medidas para evitar que abandonen su puesto de trabajo**.

Este Protocolo de actuación consta, a su vez, de dos documentos que lo acompañan para su implantación:

<sup>11</sup> INSERTA Empleo es una entidad de recursos humanos especializada en la inserción laboral de las personas con discapacidad de Fundación ONCE

<sup>12</sup> Datos a fecha 30 de septiembre de 2019

1. **Marcapáginas** como herramienta de difusión para la plantilla de trabajadores/as.
2. **Documento de Instrucciones** donde se recogen las pautas a seguir dirigida a los/las trabajadores/as con equipos a su cargo.

La implementación de este Protocolo, se lleva a cabo en tres planos:

### **Concienciación**

Se implementa a través de la presentación y difusión de esta Guía:

- Con carácter interno; dirigida a la plantilla de trabajadores y trabajadoras y de forma específica a las mujeres trabajadoras.
- Con carácter externo; dirigida a empresas y otros agentes sociales.

### **Atención integral de las mujeres en situación de violencia de género**

A través de esta Protocolo se transmite a las mujeres en situación de violencia de género la importancia de informar de su situación garantizándoles, dentro de su entorno laboral, una absoluta confidencialidad y favoreciendo medidas que permitan conciliar los requerimientos de su relación laboral y de empleo con sus circunstancias personales.

Dentro de este colectivo se considera de especial interés la intervención sobre las mujeres con discapacidad, como colectivo de mayor vulnerabilidad ante la violencia machista.

### **Formación y especialización de los equipos designados**

Plan de formación para la especialización en la atención de las mujeres víctimas de violencia de género, así como en el uso de las directrices, contenidos y conocimiento de recursos para las víctimas, contenido en el Protocolo. Se recoge, además, en un documento de instrucciones, las pautas a seguir dirigida a los/las trabajadores/as con equipos a su cargo.

Los objetivos definidos en este Protocolo, son:

1. Favorecer la implicación de las organizaciones empresariales en la intervención contra la violencia de género.
2. Proporcionar al colectivo de mujeres trabajadoras en situación de violencia de género una atención integral dentro del ámbito laboral.

3. Favorecer la empleabilidad y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.
4. Posibilitar, en el caso de las mujeres trabajadoras con discapacidad, como grupo más vulnerable, una detección precoz de su situación dentro del ámbito laboral.
5. Facilitar medidas que permitan a las mujeres que se encuentran en esta situación de violencia no abandonar su puesto de trabajo y darles la confianza suficiente para contarlo y poner en marcha su red de apoyos.
6. Retener el mejor talento femenino que podría perderse con motivo del desconocimiento de esta grave situación.
7. Actuar como ejemplo de buenas prácticas en materia de violencia de género para otras organizaciones que pueden adherirse a este marco de actuación aplicable a su contexto laboral.
8. Dar un mensaje claro e inequívoco a la plantilla y a la sociedad en general del posicionamiento de ILUNION con "Tolerancia 0" para la violencia de género.
9. Favorecer un compromiso desde la sociedad civil dando la opción a otras empresas a unirse a este marco de actuación, adoptando a su realidad este modelo de protocolo y su contenido. Poniendo así en valor el papel de agente de concienciación social de la empresa y seguir sumando compromisos contra la violencia de género en nuestra sociedad.

En ILUNION queremos ser un apoyo en el camino de salida de la violencia de género. Estamos decididos a continuar con el apoyo a las víctimas, adoptando medidas en nuestra organización para su inclusión laboral y, también, que nos permitan generar la confianza de aquellas mujeres trabajadoras que puedan estar siendo víctimas de esta violencia.

**Desde ILUNION animamos a las empresas a tomar un papel activo a través del desarrollo de políticas y protocolos.**

**Ponemos a disposición este Protocolo para seguir avanzando y erradicar la violencia de género.**

**¿Seguimos sumando?**

## 5.2. ARTÍCULO ELABORADO POR MULTIANAU, S.L.:

### "UN PASO MÁS EN LA LUCHA EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO"

Empresa perteneciente a la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE)

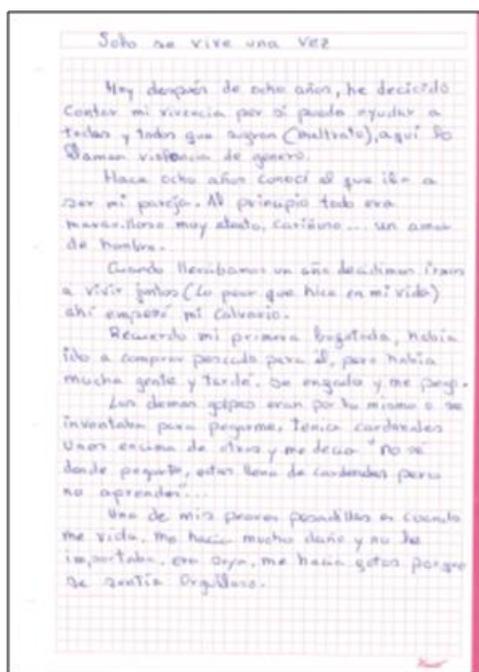


Uno de los objetivos prioritarios de **Multianau** es la erradicación de la violencia de género. Para conseguirlo y llevar a cabo su lucha, apoyamos la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Dar visibilidad y generar confianza, estas son las claves de una buena política de apoyo a las víctimas de la violencia de género.

Visibilidad porque si no conocen las medidas que tiene implementadas la Empresa difícilmente van a llamar a tu puerta.

Confianza porque hay un maltratador detrás que le está diciendo que no vale nada, que es basura, que se va a quedar sin trabajo, que no puede contar con nadie... tiene que llamar a tu puerta sabiendo que va a encontrar ayuda y comprensión.



El año pasado nuestra campaña en contra de la violencia de género fue gracias a una de nuestras trabajadoras, una mujer valiente que por primera vez se atrevió a contar su historia a través de una carta que difundimos por diferentes canales. Lo hizo en un acto de incuestionable generosidad, con el único objetivo de que las mujeres que están viviendo la misma pesadilla que sufrió ella cruzaran la puerta.

No fue fácil, ello le conllevó tras su esfuerzo que padeciera una enfermedad física como consecuencia del estrés que le generó plasmarlo por escrito. Hoy, ha solicitado un traslado para volver a su casa, porque a pesar de sus cicatrices ya no tiene miedo. El hecho de compartir su

experiencia, entre otros factores, le ha servido para dar el siguiente paso.

Tras la campaña de 2018, que consistió en la difusión de su carta, nos percatamos de que, aunque Multianau había comunicado por diversos canales el compromiso contra la violencia de género y a pesar de la confianza que ella depositaba en la Empresa, debíamos dar un paso más.

El ocho de noviembre de 2019 firmamos, junto a CCOO y UGT, nuestro III Plan de Igualdad, con una serie de medidas destinadas a proteger a las víctimas, dando un paso más allá, como Empresa orgullosa de pertenecer a la RED DIE, al incluir, además, por primera vez en un Plan de Igualdad, a las víctimas de agresiones sexuales con atención psicológica proporcionada de forma gratuita por MULTIANAU con el objetivo de ayudar a superar la pesadilla, porque es una experiencia tan traumática que tiene unos efectos devastadores en la vida personal y profesional.

Este año, la campaña de Multianau para el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, consiste en entregar la carta de la valiente trabajadora junto a un tríptico de las medidas de la Empresa para la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género. Las 2200 personas trabajadoras de Multianau recibirán la carta y el tríptico en mano con el objetivo de que, al tener la información que facilita la salida de la violencia, sirva para dar el paso. Esperemos que cause el efecto que buscamos.

• En los casos de **movilidad geográfica** por violencia de género se compensará a la trabajadora con un **permiso retribuido de 5 días**.

• La empresa facilitará y asumirá el coste de la **asistencia psicológica** de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las quince sesiones totales anuales, ni el precio de 55€ por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

• La empresa concederá una **ayuda económica de 1 mes de salario** en el caso de **traslado** de la mujer víctima de la violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

• Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos... para la **contratación de mujeres víctimas de la violencia de género**.

• **No te calles**, si eres víctima de una agresión sexual, **MULTIANAU** asumirá el coste de la **asistencia psicológica de la trabajadora víctima de una agresión sexual reconocida judicialmente** por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las quince sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra la factura presentada.

**hay salida**  
a la violencia de género

016 SEVICIOS A VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**TIENES LA Llave**

**multiAnau**  
Facility Services

comiteideigualdad@multianau.com

C/. Santo Domingo - 8  
22430 | Graus - Huesca

C/. Guara - parcela 5D | Nave 1  
50410 | Cuarte de Huerva - Zaragoza

C/. Can Rosés - 20 | Nave 5  
08940 | Cornellá de Llobregat - Barcelona

C/. Ciudad de Frios - 2A | Nave 6  
28021 | Madrid

C/. Sor Elena - 4 | 8  
38108 | La Laguna - Santa Cruz de Tenerife

**GUÍA**  
**PARA TRABAJADORAS**  
**VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA**  
**DE GÉNERO**

**multiAnau**  
Facility Services

IGUALDAD EN LA EMPRESA

consultas sobre violencia de género en  
comiteideigualdad@multianau.com

**¿Qué es violencia de género?**

La violencia de género es todo acto, omisión o abuso, que constituye una expresión desigual de poder de una persona respecto a otra. Estas expresiones se pueden manifestar mediante el uso de la fuerza, la intimidación, la desvalorización y otras formas ofensivas, bien sean físicas, psicológicas y/o sexuales, que no permiten a la persona disfrutar de una vida plena y digna.

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

**#Multianau #LimpiamosLaDesigualdad**

Uno de los objetivos prioritarios de Multianau es la erradicación de la violencia de género. Para conseguirlo y llevar a cabo su lucha, apoyamos la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Nosotras como empresa socialmente responsable y comprometida con los grupos más vulnerables de la sociedad, queremos realizar acciones de sensibilización para la igualdad, el respeto de los derechos fundamentales y la construcción de una sociedad sin violencia sobre las mujeres y/o de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Y para hacer visible nuestro compromiso y voluntad de formar parte de un movimiento que suma sus esfuerzos a la consecución del logro de una sociedad sin violencia para las mujeres, en nuestro III Plan de Igualdad, uno de nuestros objetivos es la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos recogidos en la legislación vigente.

Si tú eres víctima de la violencia de género o conoces a quien la sufre y necesita trabajo, cuenta con MULTIANAU, ponte en contacto con [comitedeigualdad@multianau.com](mailto:comitedeigualdad@multianau.com).



Este correo sólo lo gestiona la Dirección de RRHH de MULTIANAU, te garantizamos absoluta confidencialidad y te apoyaremos con total discreción en todos los pasos que tengas que dar.

**Medidas Aprobadas del III Plan de Igualdad**

- **Informar a la plantilla** a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos de las mujeres víctimas de la violencia de género en la legislación y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el presente Plan de Igualdad
- **La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios:** sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...), o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RDL 9/2018.
- **Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo** de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
- **Traslado a la trabajadora víctima de la violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo** de la misma o diferente localidad, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, circunstancia esta que tendrá que ser posible atendiendo a la actividad de la Empresa.
- **Derecho a la suspensión del contrato** al verse obligada o abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir desde 3 hasta 24 meses.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una **indemnización mínima de un mes de salario completo**, incluida la parte proporcional de los pagos extraordinarios, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la trabajadora le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente indemnización legal por despido que le pertenezca.

Podrá solicitar **excedencia de 6 meses ampliables a 24 meses** con reserva de puesto de trabajo.

**No se considerarán faltas** de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivado de su situación de violencia de género, con independencia de lo necesario comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.

Los salidos durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán considerados como **permisos retribuidos**.

La empresa utilizará sus recursos para favorecer la **recolocación** de la trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus puestos de trabajo.

Aumentar la **duración del traslado de centro** de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o a la continuidad en el nuevo.

A la trabajadora que posea una situación de **Incapacidad Temporal** como consecuencia de su situación de víctima, se le completará **con el 100% de sus retribuciones por la empresa** mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.

Las medidas incorporadas en nuestro III Plan de Igualdad para luchar contra la violencia de género al aplicar y mejorar los derechos recogidos en la legislación vigente son las siguientes:

- **Informar a la plantilla** a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en la legislación y de las mejoras que existen por aplicación de los convenios colectivos y las incluidas en el III Plan de Igualdad.
- **La acreditación de la situación de víctima de violencia de género** se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RDL 9/2018.
- **Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo** en función del horario que dicha trabajadora proponga **sin merma en las retribuciones** que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la Empresa.
- Tendrá derecho a la **suspensión del contrato** al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir **desde 3 hasta 24 meses**.

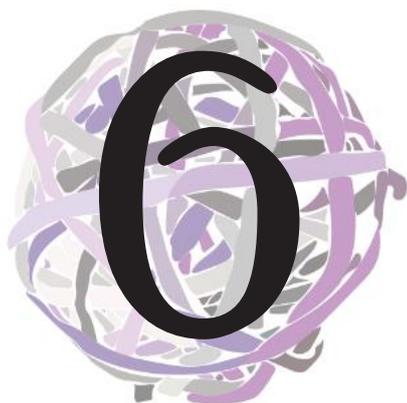
- **Si se ve obligada a extinguir su contrato de trabajo** por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de **un mes de salario completo**, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente indemnización legal por despido que le pertenezca.
- Podrá solicitar **excedencia por 6 meses ampliables a 24 meses con reserva de puesto de trabajo**.
- **No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad** las motivadas por la situación física o psicológica derivada de su situación de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
- **Las salidas durante la jornada de trabajo** a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, **tanto de la víctima como de sus hijos/as** y otros similares, **serán consideradas como permisos retribuidos**.
- **La Empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora** víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
- **Traslado** a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a **otro centro de trabajo** de la misma o diferente localidad, **sin mermas en las retribuciones** que vinieran percibiendo, circunstancia esta que tendrá que ser posible atendiendo a la actividad de la Empresa.
- **Aumentar la duración del traslado de centro** de la mujer víctima de violencia de género, **con reserva del puesto hasta 18 meses**. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el **regreso a su puesto o a la continuidad en el nuevo**.
- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de **Incapacidad Temporal como consecuencia de su situación de víctima**, **se le completará con el 100 % de sus retribuciones** por la Empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
- En los casos de **movilidad geográfica** por violencia de género se compensará a la trabajadora con un **permiso retribuido de 5 días**.
- La Empresa facilitará y asumirá el coste de la **asistencia psicológica** de la trabajadora víctima de **violencia de género** por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las quince sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La Empresa lo abonará contra factura presentada.

- La Empresa concederá una ayuda económica de **1 mes de salario en el caso de traslado** de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la Empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler el primer mes.
- Establecer **colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos,...** para la **contratación** de mujeres víctimas de la violencia de género.
- La Empresa facilitará y asumirá el coste de la **asistencia psicológica** de la trabajadora víctima de una **agresión sexual** reconocida judicialmente por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las quince sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La Empresa lo abonará contra la factura presentada.

En MULTIANAU, como Empresa socialmente responsable, tenemos el deber no sólo de dar un excelente servicio a quienes nos contratan, también a las personas que conforman nuestra organización, aportando soluciones y contribuyendo a conseguir una sociedad libre de desigualdades.

En #Multianau #LimpiamosLaDesigualdad





## CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El pasado 18 de octubre, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género lanzó tres nuevas campañas de concienciación en materia de violencia de género.

### 📍 “No estoy sola” #NoEstoySola



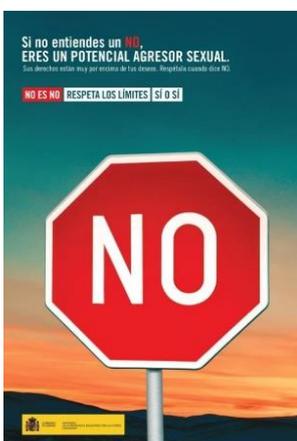
Campaña dirigida a la población general con el objetivo de lanzar un mensaje de **apoyo y confianza** hacia las instituciones claves en el acompañamiento hacia las mujeres que están sufriendo violencia de género en el entorno íntimo.

---

Si sufres violencia estamos aquí para ayudarte  
Damos el paso contigo

---

### 📍 “Respetar los límites sí o sí” #NoEsNo #RespetarLosLímitesSíoSí



Campaña **contra la violencia sexual** con el objetivo de concienciar y sensibilizar a los hombres sobre los límites definidos acerca de lo que es una agresión sexual, interpeándoles directamente frente a las actitudes y actos que de forma cotidiana normalizan y consienten la violencia sexual. Es la primera campaña en violencia sexual **dirigida exclusivamente a los hombres** que lanza el Gobierno de España.

---

Sus derechos están por encima de tus deseos

---

## ☐ "Pasión no es posesión" #PasiónNoEsPosesión



Campaña contra la violencia de género dirigida a **adolescentes** que busca concienciar a la población joven sobre la necesidad de mantener relaciones íntimas que promuevan la **libertad y el respeto** absoluto. La campaña, que consiste en una canción de rap de jóvenes artistas, Santa Salut y Swit Eme, identifica algunas **formas de violencia inaceptables pero comúnmente toleradas**, en las relaciones de pareja.

Si te quieren de verdad, la prohibición es imposible

Tu propia decisión es la única que existe

## ☐ Ampliación del servicio 016

En la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el pasado 17 de octubre se informó sobre la ampliación del servicio 016, que facilitará información y asesoramiento jurídico sobre todas las formas de violencia contra las mujeres, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio del Consejo de Europa. La ampliación del 016 también incluye la incorporación de otros canales al servicio: redes sociales y aplicaciones de mensajería. Para más información sobre la Conferencia Sectorial de Igualdad [aquí](#)



## ☐ Web de recursos de apoyo y prevención ante casos y violencia de género (WRAP)

Pudiendo acceder con ubicación o sin ubicación pulsando [aquí](#)

### LUNES 25 DE NOVIEMBRE

Entrega de Reconocimientos en la lucha contra la violencia de género 2019.

Sala Azcona de la Cineteca-Matadero Madrid de 12:00 a 14:00h.

### MIÉRCOLES 27 DE NOVIEMBRE

Acto con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación: ponencias dirigidas a embajadores/as, cónsules y personal diplomático.

Pendiente de confirmar lugar de celebración



## ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS DE LA RED DE EMPRESAS CON DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA" (RED DIE) CON MOTIVO DEL 25 DE NOVIEMBRE

Con motivo del Día Internacional contra la Eliminación de la Violencia de Género, algunas empresas de la Red de empresa con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) quieren hacer público su compromiso en la lucha contra la violencia de género y compartir las iniciativas que llevan a cabo en relación con el 25 de noviembre.

Puede acceder al documento completo a través del siguiente enlace:

[http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe\\_Red\\_DIE\\_25\\_de\\_noviembre\\_2019.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_Red_DIE_25_de_noviembre_2019.pdf)

Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"

016

**Día Internacional de la Eliminación de la  
Violencia contra la Mujer**

25 de noviembre de 2019

UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE contribuye al desarrollo sostenible

GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD  
MINISTERIO DE LA FAMILIA Y POLÍTICAS SOCIALES

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es), y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

### *GRATUITO, ONLINE Y TELEFÓNICO*

*Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas*

Puede solicitar su inscripción en [asesoriaie@inmujer.es](mailto:asesoriaie@inmujer.es) o llamando al 91 524 68 06

## **Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa**

Puede realizar sus consultas en [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es) o llamando al 91 524 68 06

*Otra información disponible en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)*

Síguenos en twitter: @IgualdadEmpresa



**INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS**



