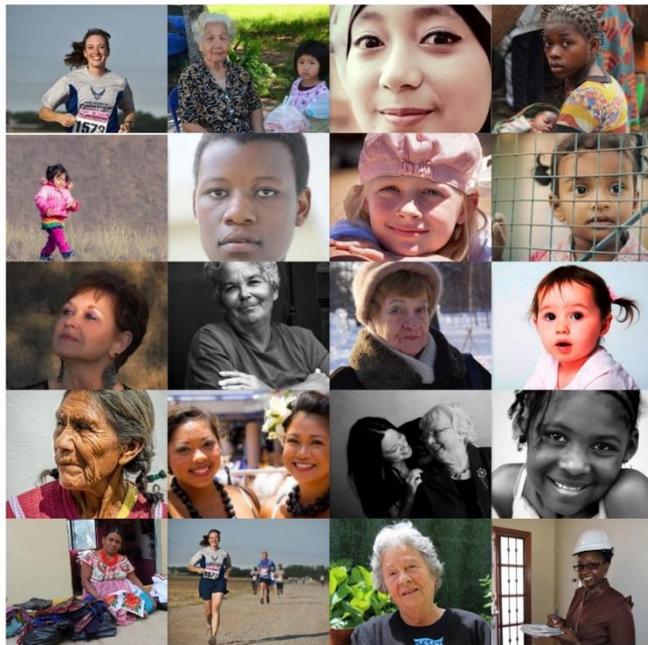


2016

# 25 de noviembre:

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



Boletín Temático

# CONTENIDOS

<b>25 DE NOVIEMBRE:</b> .....	<b>3</b>
<b>VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b> .....	<b>4</b>
<b>LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b> .....	<b>8</b>
Ciclo de la violencia de género .....	10
<b>REPERCUSIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS</b> .....	<b>12</b>
<b>INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ...</b>	<b>15</b>
MANUAL INTERACTIVO PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	15
EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	17
ENTREVISTA A CAROLINA CONDE, CRUZ ROJA.....	19
ENTREVISTA A LOLA SATO, FUNDACIÓN INTEGRAL .....	22
<b>ACTUACIONES POR EL 25 DE NOVIEMBRE.....</b>	<b>26</b>
CAMPAÑA ÚNETE.....	26
POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA.....	27
60 MILLONES DE CUPONES ALZAN LA VOZ CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	29
EMPRESAS DE LA RED DIE.....	30

## 25 DE NOVIEMBRE: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Dice Rashida Manjoo, Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, en su [Informe de 2011](#) que *en todo el mundo la violencia contra la mujer es un fenómeno persistente, generalizado e inaceptable. Arraigada en una multiplicidad de formas de discriminación y desigualdad relacionadas entre sí y profundamente vinculada a la situación social y económica de las mujeres, la violencia contra la mujer constituye un patrón constante de explotación y abuso. Ya sea en épocas de conflicto o posteriores a éste o de presunta paz, las diversas formas y manifestaciones de la violencia contra la mujer son simultáneamente causas y consecuencias de discriminación, desigualdad y opresión.*

Con el objetivo de hacer visible esta persistente violación de los derechos humanos e invitar a los gobiernos, los organismos, órganos, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas, y a otras organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales, la Asamblea General de las Naciones Unidas declara el **25 de noviembre Día Internacional de la Violencia contra la Mujer** ([Resolución 54/134](#) de 17 de diciembre de 1999).

La elección de este día se realizó 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 sometidas, el acoso sexual y los abusos y torturas tanto en el ámbito privado como en el público y declararon el 25 de noviembre Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer 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.



# VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**Violencia contra las mujeres es:**

*“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 para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.<sup>1</sup>*

La violencia contra mujeres y niñas constituye una de las violaciones de los derechos humanos más sistemática y extendida. Está arraigada en estructuras sociales construidas en base al género más que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende límites de edad, socioeconómicos, educacionales y geográficos; afecta a todas las sociedades; y es un obstáculo importante para eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006).

El derecho de las mujeres a vivir sin violencia está consagrado en documentos y acuerdos internacionales y son muchos los Estados que cuentan con legislaciones específicas sobre los diferentes tipos de violencia sobre las mujeres, sin embargo, los datos muestran aún, una realidad muy alejada del ideal de un mundo sin violencia. Las cifras que aporta ONU Mujeres son suficientemente elocuentes<sup>2</sup>:

- 🌐 35% de las mujeres ha sufrido violencia física o sexual por parte de su compañero sentimental o de otro hombre
- 🌐 43% de las mujeres de la Unión Europea ha sufrido violencia psicológica. Este tipo de violencia tiene altos índices de prevalencia en todo el mundo
- 🌐 50% de las mujeres asesinadas en 2012 lo fue a manos de un familiar o de su compañero sentimental, frente al 6% de los hombres

---

<sup>1</sup> [Declaración sobre la eliminación de violencia contra la mujer](#). Organización de las Naciones Unidas

<sup>2</sup> [Poner fin a la violencia contra las mujeres. Hechos y cifras](#). ONU Mujeres

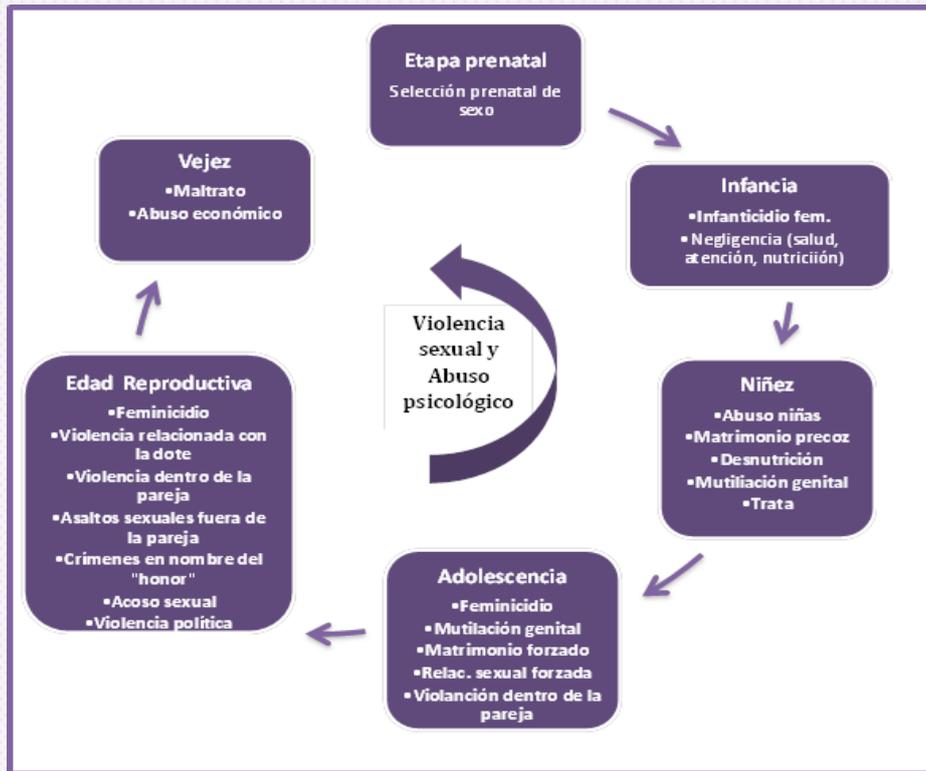
- 🌐 92% de las mujeres de Nueva Delhi ha sufrido algún tipo de violencia sexual en espacios públicos a lo largo de su vida
- 🌐 Más de 700 millones de mujeres que viven en la actualidad se casaron con menos de 18 años, de las cuales 250 millones lo hicieron antes de los 15
- 🌐 120 millones de niñas han sufrido algún tipo de relación sexual forzada. La mayoría por parte de sus novios o maridos
- 🌐 200 millones de niñas y mujeres han sufrido mutilación genital en 30 países
- 🌐 Las mujeres adultas y las niñas representan el 70% de las víctimas de trata
- 🌐 1 de cada 10 mujeres de la Unión Europea ha sufrido ciberacoso
- 🌐 246 millones de niñas y niños sufren violencia en la escuela cada año

Este balance muestra la profundidad de un conflicto que afecta a mujeres y niñas en todo el mundo y que adopta múltiples formas. La violencia contra las mujeres es transversal en la sociedad y afecta a las mujeres con independencia del espacio que ocupen en la sociedad, su nivel de renta, su formación o, incluso, de su edad.

Mujeres y niñas se encuentran en riesgo de sufrir diferentes formas de violencia desde la selección prenatal del sexo, mediante abortos selectivos de niñas, hasta diferentes formas de abuso que puedan sufrir mujeres durante la vejez. Los cambios en las relaciones de las mujeres y niñas con los miembros de sus familias, sus iguales o las autoridades, así como los diferentes espacios (hogar, escuela, comunidad, etc.) en los que se desarrollan sus vidas, las exponen a formas específicas de violencia durante cada etapa de su vida. Una relación que se explica gráficamente a continuación<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> [Elementos esenciales de planificación para la eliminación contra la violencia de mujeres y niñas](#). ONU Mujeres



La desigualdad de género y la discriminación son causa directa de la violencia contra las mujeres, influidas por otro factor, que contribuye de manera decisiva a su perpetuación a lo largo del tiempo: el desequilibrio histórico y estructural de poder entre mujeres y hombres. La interrelación de todos estos elementos ha dado como resultado una estructura social basada en la asignación de roles en función del sexo que otorga a las mujeres una posición secundaria y de dependencia frente a los hombres, que ocupan la posición dominante, hecho que, a su vez, influye en la forma en que la sociedad percibe, justifica o condena la violencia.

Para comprender el alcance y la dimensión real de la violencia es conveniente acudir al concepto de *triángulo de la violencia* definido por Johan Galtung<sup>4</sup>, que distingue tres tipos de violencia:

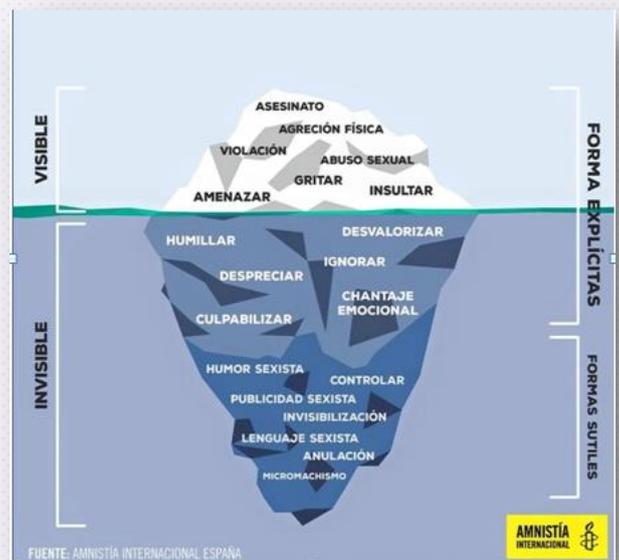
- ☀ **Violencia directa:** es aquella que se manifiesta de forma visible y que se concreta en actos violentos que provocan un daño físico o psíquico en otra persona. Es un *acontecimiento*.

<sup>4</sup> [Violencia cultural](#), Johan Galtung, Centro de Investigación por la Paz. Fundación Gernika Gogoratuz. 2003

☀ **Violencia estructural:** hace referencia a una violencia invisible consecuencia de la estratificación de la organización social, que sin realizar actos violentos impide la satisfacción de las necesidades básicas (supervivencia, bienestar, identidad, libertad). Habla de conflicto entre dos o más grupos de la sociedad, en el que el reparto y/o acceso a los recursos es favorable a uno de ellos en beneficio de los demás. Es un *proceso*.

☀ **Violencia cultural:** remite al marco legitimador de la violencia y se concreta en actitudes. Son aquellos aspectos de la cultura que hacen que la violencia directa y estructural aparezcan y se perciban cargadas de razón, o cuando menos, no negativas. Es una *constante*.

Esta conceptualización de la violencia permite entender la verdadera dimensión de la violencia contra las mujeres, comprendiendo que las agresiones, físicas o sexuales más visibles y que más alarman, son sólo una pequeña parte de una fenómeno mucho más complejo y en el que permanecen ocultas formas de violencia que sustentan una estructura social que perpetúa la violencia contra las mujeres. Es sencillo encontrar consenso para repudiar y combatir las manifestaciones más graves o más lesivas de este tipo de violencia, sin embargo, no lo es tanto cuando se trata de situaciones entendidas como “menos graves” que pasan inadvertidas, sencillamente porque no se ven o porque aún siendo conscientes de ellas se consideran algo normal.



Por todo ello, se hace necesaria una actuación decidida y claramente comprometida de instituciones públicas y privadas, pero también de toda la sociedad en su conjunto para combatir todas las situaciones de violencia contra las mujeres y las niñas y especialmente, la ejercida por la pareja o expareja y la violencia sexual, que constituyen un grave problema de salud pública.

## LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Más de veinte años después de la aprobación de la Declaración sobre la eliminación de violencia contra la mujer firmada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todavía **1 de cada 3 mujeres sufre violencia física o sexual, principalmente a manos de un compañero sentimental** actual o anterior. La incompreensión de la violencia producida por parte de quien cabría esperar todo lo contrario, produce alarma y las sociedades exigen actuaciones decididas y comprometidas con su erradicación. Por ello las actuaciones de instituciones públicas y privadas, de asociaciones de mujeres y de entidades en defensa de los derechos humanos, así como la legislación, ponen el foco en esta forma de violencia contra las mujeres que se manifiesta en el ámbito de las relaciones afectivas.

España, como se recoge en el [Boletín publicado el 25 de noviembre de 2014](#), desde que en 1998 aprobara el Plan de Acción contra la Violencia Doméstica 1998-2000, ha mantenido una actuación constante que culmina con la aprobación de la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#), que pretende ofrecer una respuesta integral a las necesidades de las mujeres víctimas de la violencia que se produce en el ámbito de las relaciones de afectividad. En ella se define la violencia de género en los siguientes términos:

***La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.***

Como se ha expuesto en apartados previos y ediciones anteriores del [Boletín Igualdad en la Empresa](#), con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, esta adopta diversas formas, pero la ejercida por el compañero sentimental, presente o pasado, es la forma más común de violencia contra las mujeres.

En España, según la [Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015](#), el **12,5% de las mujeres mayores de 16 años han sufrido violencia física y/o sexual de sus parejas o ex parejas en algún momento de su vida**. Según datos actualizados de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, en 2015, 129.193 mujeres presentaron denuncia por violencia de género y se dictaron 36.292 órdenes de protección, a pesar de lo cual 60 mujeres fueron asesinadas. La gravedad y la dimensión del problema que hay tras estas cifras hacen necesario, no solo adoptar medidas para combatirla, sino disponer de información y conocimientos suficientes que permitan entender el proceso de la violencia.

Para ser eficaces en la lucha contra la violencia de género es necesario conocer qué es, entender cómo se produce y detectar cuándo se sufre, porque esto es lo que va a permitir:

- 1º Proteger adecuadamente a quien la padece
- 2º No dejar espacios de complacencia y justificación
- 3º Combatir la estructura social sobre la que se sostiene
- 4º Evitar la revictimización de las mujeres

En este año, hasta la fecha, 39 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas y 8 casos más están en estudio; muchas otras ha presentado una denuncia o solicitado una orden de protección; y aún más permanecen en silencio, sufriendo, ellas y sus hijas e hijos, una situación que no comprenden y que, en absoluto, merecen. Los medios dan cumplida cuenta de los casos más flagrantes y la sociedad se conmociona con cada uno de ellos aunque, como le pasa a las víctimas, tampoco termina de comprender. ¿Por qué sucede esto? ¿Por qué las mujeres soportan el maltrato? ¿Por qué después de reunir el valor para denunciar a su agresor, se retractan de la denuncia? ¿Por qué no se marchan a la primera señal? ¿Por qué...? Estas y muchas otras preguntas surgen con cada agresión o asesinato y acompañan las protestas y los minutos de silencio en honor de las mujeres asesinadas, muestran la incompreensión y la impotencia, pero también, en ocasiones, provocan una victimización secundaria de las mujeres. Para evitarlo, para combatir la violencia es necesario conocer cómo se produce y qué mecanismos permiten que se instaure en la relación.

## Ciclo de la violencia de género

El ciclo de la violencia se traduce en una realidad cotidiana en la que se producen muchas conductas *“leves que generan una situación de micro-violencia que produce una disminución de la resistencia de la mujeres, reduciendo la crítica y oposición al agresor, de tal forma que se integran en la rutina de la convivencia. Así puede producirse un aumento de la intensidad sin contestación de la víctima, hasta llegar a una situación de macro-violencia”*<sup>5</sup>.

- 1. Fase de acumulación de tensión:** se produce un distanciamiento en la relación en la que predomina el silencio, la relación se tensa, hay nerviosismo e irritabilidad y la agresividad verbal se intensifica. Durante este periodo las mujeres intentan adaptarse a una situación que no comprenden modificando su comportamiento para evitar provocarle y justificando esa actitud en factores externos.
- 2. Fase de agresión o explosión de la violencia:** se produce la descarga incontrolable de la tensión acumulada a través de agresiones físicas, psíquicas y/o sexuales. En la mayoría de los casos este nivel de agresividad provoca un colapso emocional en las mujeres que les hace permanecer aisladas, probablemente durante días, dificultando la posibilidad de denuncia, no sólo ante la policía o el juzgado sino también en su círculo cercano.
- 3. Fase de arrepentimiento o “luna de miel”:** la explosión de violencia genera la desaparición de la tensión y con ello se entra en un periodo de calma que es bien recibido por ambas partes. El agresor toma conciencia de la situación, sabe que ha ido demasiado lejos y trata de compensar a la víctima cambiando totalmente su comportamiento: se muestra arrepentido y despliega una actitud cariñosa y amable, reconociendo su error e, incluso, mostrándose dispuesto a pedir ayuda para que no vuelva a repetirse en el futuro. Desarrolla una conducta manipuladora de la mujer (y, muchas veces, también del entorno) recurriendo a justificaciones externas que acaban trasladando la responsabilidad a la víctima que no ha sabido comprender la difícil situación que atravesaba. Con todo ello, finalmente, consigue la victimización completa

---

<sup>5</sup> Lorente, Miguel. *Mi marido me pega lo normal*. Planeta, Barcelona 2009

de la mujer agredida y el mantenimiento de la posición de poder por parte del agresor.

Cada vez que se repite un ciclo completo es más grave que el anterior y empiezan a desdibujarse los límites entre una fase y otra, hasta que llega a desaparecer la fase de arrepentimiento. También se debe tener en cuenta que el hecho de que la conducta surja en el seno de una relación afectiva es determinante para su continuidad, ya que es, precisamente, en defensa de ese “amor” por lo que se encuentran justificaciones a los primeros comportamientos violentos, que deberían haber funcionado como señales de alarma. Más tarde cuando la situación se agrava y se hace habitual, no se dispone de recursos emocionales suficientes para enfrentar la situación. En este momento el entorno cercano, las autoridades, los servicios sanitarios, etc., en definitiva, la sociedad en su conjunto es la que debe ofrecer los recursos necesarios que permitan a las mujeres una recuperación integral, que incluya a sus hijas e hijos.

# REPERCUSIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

La violencia de género, aunque se produzca en la intimidad del hogar y/o de las relaciones afectivas, no se circunscribe a este ámbito. Las consecuencias para las víctimas impactan, más allá de ellas mismas, en su entorno y también en el seno de las empresas, haciéndose necesario que éstas asuman un compromiso y un papel activo en la detección y abordaje de la violencia de género en los centros de trabajo. Es por ello, que cada vez son más las que lo hacen, incorporando acciones en una doble de vía:

- Detección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Empoderamiento de las mujeres en el proceso de salida de la situación de violencia

Es evidente que la detección en el lugar de trabajo de víctimas de violencia de género puede ser extremadamente difícil, tanto por la falta de conocimientos por parte de las personas que trabajan con ellas, como por la dificultad de hacerlo público que tienen las propias trabajadoras. Es probable que no se sientan cómodas o no tengan la oportunidad de revelar su situación a responsables o compañeros y compañeras por vergüenza, por temor a no ser comprendidas o, provocar posibles consecuencias negativas en su trabajo y su carrera. Dejando siempre a salvo que es decisión de cada mujer decirlo o no, sería muy aconsejable contar en la empresa con personas capaces de identificar el problema.

Con el fin de facilitar en las empresas el proceso de detección y apoyo, se exponen a continuación algunas medidas que pueden llevarse a cabo:

- ❖ Informar y formar en violencia de género a la dirección y al personal. Es aconsejable que todo el personal disponga de nociones mínimas sobre este tema y especialmente aquellas personas que por su posición en la empresa puedan ser un referente, como el personal de Recursos Humanos, responsables de igualdad o de prevención de riesgos y salud laboral.

- ❖ Generar confianza. Ser capaces de hacer de la empresa un espacio de confianza a las trabajadoras que contrarreste la desconfianza y el miedo que puedan sentir las víctimas, facilitando el acercamiento y la demanda de ayuda y apoyo.
- ❖ Definir un protocolo de actuación que incluya la adopción de medidas específicas relativas a flexibilidad horaria, permisos y licencias, posibilidad de movilidad geográfica o de puesto de trabajo, en caso de que resultara necesario, etc.
- ❖ Informar a las trabajadoras de los derechos laborales, asistenciales y económicos que la legislación reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ❖ Garantizar la confidencialidad y unas condiciones de trabajo seguras.

La segunda vía de actuación para las empresas está relacionada con su posibilidad de contribuir al empoderamiento y recuperación integral de la víctimas de violencia de género, sean o no trabajadoras de la empresa.

El empleo constituye la principal estrategia para que las mujeres víctimas de la violencia recuperen su propio reconocimiento y autoestima al tiempo que obtienen independencia económica. Sin embargo, en su acceso al mismo encuentra aún mayores dificultades, ya que a la desigualdad de género deben añadir las circunstancias que derivan de la situación de violencia:

- Deterioro de la salud física y psíquica
- Baja autoestima
- Infravaloración de las capacidades y habilidades propias
- Falta de una red de apoyo
- Dependencia emocional y económica del agresor
- Miedo al futuro y a su incapacidad para hacerle frente

Este conjunto de circunstancias aumentan la vulnerabilidad de las mujeres frente al empleo y hacen necesario que las instituciones públicas, los servicios públicos de empleo y las empresas desarrollen políticas activas que favorezcan su incorporación y permanencia en el mercado laboral. Para ello es importante contar con procesos de inserción laboral específicos para este colectivo de mujeres.

Con el objetivo de dar respuesta a las necesidades y dificultades específicas de las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades viene desarrollando programas de inserción social y laboral para mujeres víctimas, que se concretan en la iniciativa **Empresas por una sociedad libre de violencia** y el **Manual Interactivo para facilitar laboral de mujeres víctimas de violencia de género** que se describen a continuación.

# INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

## MANUAL INTERACTIVO PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través de la Subdirección General para el Emprendimiento y la Formación Profesional de las Mujeres ha elaborado un [Manual Interactivo](#) cuyo objetivo es acercar el proceso de inserción laboral de las víctimas de violencia de género a las personas responsables de selección y contratación de personal de las empresas, para así romper estereotipos y falsas creencias sobre la realidad de estas mujeres y facilitar a las empresas su contratación.



El Manual Interactivo se articula en torno a los siguientes temas:

1. El porqué de la inserción laboral
2. La inserción laboral en acción
3. Claves del éxito
4. Buenas prácticas: Danone, Ferrovial, Repsol
5. Para conocer más

Este Manual pretende dar información sobre recursos y vías de apoyo a mujeres que sufren violencia a través de la participación de:

- ❖ Empresas colaboradoras que desarrollan el programa de inserción sociolaboral: Cruz Roja y Fundación Integra
- ❖ Empresas participantes que ofertan empleo a mujeres víctimas de violencia de género
- ❖ Víctimas de violencia de género a través de sus testimonios

Es precisamente su voz y su experiencia la que refleja, de la manera más clara posible, la importancia decisiva para su recuperación integral, para sus vidas y las de sus hijas e hijos acceder a un puesto de trabajo.

*“El querer levantarme cada día. El ser feliz, el sonreír. Ser independiente. Ser libre. Estoy tan agradecida que todo lo que hago es poco, quisiera hacer todavía más. Soy una mujer nueva, eso es lo que supone para mí. Creo que el trabajo es muy importante. Pero para una persona como yo, es vital, No es importante, ¡es vital! Porque de verdad que salvan una vida, a mí me la han salvado. Eso supone para mí este puesto de trabajo. Querer vivir, querer levantarme cada mañana, querer crecer, querer trabajar más horas. Eso es lo que ha supuesto para mí.”*

## EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, suscribe convenios de colaboración con empresas de ámbito nacional y distintos sectores de actividad para promover la sensibilización en materia de violencia de género y para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas y, cuando la situación así lo requiera, facilitar su movilidad geográfica. Las empresas adquieren el compromiso de desarrollar actuaciones en materia de sensibilización y/o de inserción social y laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género.

Actualmente son 91 las entidades públicas y privadas adheridas a la [Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género](#), de ellas ya son 45 las compañías que se han comprometido a realizar actuaciones de inserción laboral. Para facilitar a las empresas el proceso de inserción laboral, la Red cuenta con dos entidades intermedias, **Cruz Roja Española** y **Fundación Integra**, que desarrollan actuaciones de intermediación laboral entre las empresas y las víctimas de la violencia de género, facilitando el éxito del proceso de inserción.

ACCIONA S.A.	GRUPO DISA CORPORACIÓN PETROLIFERA S.A.
ADAMS	GRUPO EULEN
ALCAMPO	GRUPO ILUNION
AYRE HOTELES	GRUPO INDITEX
CARREFOUR	GRUPO NORTE
CONFESAL	GRUPO RENAULT
CURVES MEDITERRANEAN S.L.U.	GRUPO URBASER
DANONE	INGESAN
EAT OUT	ISS FACILITY SERVICES
EMC	KONECTA
FEHRCAREM	LINEA DIRECTA
FERROVIAL	MAHOU SAN MIGUEL
FIESTA HOTELES	MANGO
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (FCC)	MOMENTUM TASK FORCE
FUNDACIÓN LA CAIXA	
GAMESA	NH HOTELES
GATE GOURMET SPAIN S.L.	PEUGEOT- CITROEN IBÉRICA
GRUPO 5	PSA PEUGEOT CITROEN ESPAÑA
GRUPO AMMA	SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A
	SERVICIOS SECURITAS UNIPERSONAL S.A

GRUPO BANKINTER  
GRUPO CLECE  
GRUPO COFARES

SIMPLY (SUPERMERCADO SABECO)  
SODEXO ESPAÑA

## ENTREVISTA A CAROLINA CONDE, CRUZ ROJA



Licenciada en Humanidades y especialista en igualdad de oportunidades, violencia de género y empleo.

Tiene una experiencia de diez años en gestión y coordinación de proyectos de empleo y empoderamiento de mujeres. Actualmente en Cruz Roja Española coordina la intervención directa con mujeres en situación de vulnerabilidad:

orientación profesional, empoderamiento, fomento del autoempleo...

### **1. La integración social y laboral de las mujeres que sufren violencia de género, es la mejor forma para garantizar su independencia económica y desempeña un papel esencial para reiniciar una nueva vida alejada de la situación de maltrato. Con este objetivo se pone en marcha el programa “Empresas por una sociedad libre de violencia” que cuenta con la colaboración de Cruz Roja ¿Cómo ha sido su desarrollo y evolución?**

El Plan de empleo para colectivos en riesgo de exclusión de Cruz Roja se vincula a esta iniciativa en 2011, estableciendo los primeros contactos con las empresas vinculadas al proyecto y estableciendo las primeras colaboraciones.

Y es en 2013, con la firma de un convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) y Cruz Roja, cuando se formaliza la colaboración entre ambas entidades, estableciendo puentes entre las empresas y las mujeres víctimas de violencia de género de nuestros proyectos.

Esta iniciativa ha venido a reforzar la intervención de las mujeres víctimas de violencia de género con las que veníamos trabajando, tanto desde nuestros dispositivos de intervención social, como desde el área laboral.

Cruz Roja Española realiza diferentes proyectos dirigidos a mujeres que sufren o han sufrido violencia de género. Uno de ellos es el servicio telefónico de atención y protección para víctimas de la violencia de género, conocido como ATENPRO de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, gestionado a través de la

Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y que presta la Institución en todo el territorio nacional.

Mediante este servicio las mujeres víctimas de violencia de género reciben un terminal móvil conectado las 24 horas del día, los 365 días del año al centro de atención de Cruz Roja, que aporta apoyo psicosocial de profesionales. Actualmente, más de 11.365 mujeres son usuarias de este servicio.

A través de otros recursos, tales como centros de emergencia y casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género, en los que se ofrece asesoramiento jurídico, acciones de orientación y atención psicosocial o acompañamiento a recursos comunitarios, entre otros, la organización ha intervenido con más de 305 mujeres y 92 hijos e hijas menores de edad.

Además, la intervención de la organización con las mujeres que han sufrido o están sufriendo violencia machista se complementa con diferentes proyectos de empleo, que refuerzan sus competencias personales y profesionales de cara a incorporarse al mercado laboral. En 2016, más de 1.950 mujeres han participado en estos proyectos, y 417 de ellas ha conseguido un empleo, gracias a la colaboración con empresas, algunas de ellas provenientes del programa “empresas por una sociedad libre de violencia”, aunque alrededor del 90% de las inserciones provienen de pequeñas empresas y otras empresas sin vinculación al programa.

## **2. Son ya más de cuarenta las empresas adheridas, ¿cómo ha sido su implicación? ¿Se han producido cambios en la percepción que tenían de la violencia género?**

La colaboración con las empresas ha sido muy desigual; hemos contactado con todas las vinculadas al proyecto, pero algunas ya venían colaborando con otras entidades o reclutando mujeres a través de otras vías, de otras no hemos tenido respuesta y con otras venimos colaborando puntualmente según sus necesidades de personal.

Percibimos una mayor sensibilización de las empresas. Las empresas están receptivas a la colaboración en la inserción de este colectivo, pero es necesario un mayor compromiso de las organizaciones y el establecimiento de medidas

concretas donde se apueste por las necesidades de conciliación, ya que muchas de ellas tienen responsabilidades familiares no compartidas, y por empleos de calidad y estabilidad que les permitan una vida autónoma.

**3. Desde que se pusieron en marcha las actuaciones ¿cuántas mujeres han participado y cómo cree que ha repercutido en su recuperación integral?**

El acceso al empleo, su incorporación al mercado de trabajo, es una de las principales estrategias para que las mujeres ganen en autoestima y autorreconocimiento, al tiempo que acceden a una autonomía personal y la independencia económica.

Desde que empezamos a colaborar en el programa, 435 mujeres que habían sufrido violencia de género se han presentado a ofertas de empleo de las empresas del proyecto, y alrededor de la mitad (201) han conseguido un puesto de trabajo.

Además de las iniciativas de inserción, destacar, que algunas de las empresas se han involucrado en otras acciones de mejora de la empleabilidad: prácticas formativas no laborales en sus centros de trabajo, visitas a centros de trabajo con las mujeres para conocer el sector y sus exigencias, financiación de acciones de capacitación...

Nuestro objetivo es que las mujeres se puedan insertar en el mercado laboral, pero todas las iniciativas que puedan mejorar su empleabilidad son bienvenidas.

## ENTREVISTA A LOLA SATO, FUNDACIÓN INTEGRAL



Responsable del Área de Violencia contra la Mujer de Fundación Integra, entidad que busca la recuperación integral de personas en exclusión social a través de su integración en el mundo laboral. Al frente de esta área, Lola Sato y su equipo han conseguido más de 2.600 empleos para mujeres que han sufrido violencia de género y que gracias a un trabajo han podido iniciar una nueva vida.

1. **La integración social y laboral de las mujeres que sufren violencia de género, es la mejor forma para garantizar su independencia económica y desempeña un papel esencial para reiniciar una nueva vida alejada de la situación de maltrato. Con este objetivo se pone en marcha el programa “Empresas por una sociedad libre de violencia” que cuenta con la colaboración de Fundación Integra ¿Cómo ha sido su desarrollo y evolución?**

Fundación Integra se adscribe al programa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género” en mayo de 2013, aunque venía colaborando, tanto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad como con las empresas adscritas al mismo desde los inicios de esta red en 2010. Gracias a la doble vertiente que contempla este programa (sensibilización e inserción laboral) se está consiguiendo el compromiso y la implicación de muchas grandes empresas españolas.

El compromiso de cada empresa ha ido creciendo con el tiempo, tanto en integración laboral de mujeres víctimas, como en acciones de sensibilización que al principio se ceñían a ser eco de la campaña contra la violencia de género que promovía la Delegación del Gobierno y que en la actualidad se vertebraba a través de numerosas y diferentes acciones puestas en marcha por las empresas miembro con un doble objetivo: sensibilizar a su plantilla y a la sociedad en general.

Desde Fundación Integra hemos colaborado directamente con las empresas miembro para facilitar el cumplimiento de su compromiso, dando respuesta a

sus necesidades de contratación, facilitando la inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género. Empresas como Eulen, OHL Servicios-Ingresan, Acciona, Ferrovial... están realizando verdaderos esfuerzos en este sentido, consiguiendo estupendos resultados en contratación.

En nuestra experiencia en la colaboración dentro de este marco, nos ha sorprendido el desconocimiento que el mundo empresarial, en general, tiene de la existencia de este programa, cuando la realidad es que la Violencia de Género es un tema candente y muy real en nuestra sociedad. Nuestra labor en este sentido, se ha orientado a trasladar a nuestras empresas colaboradoras la existencia de este programa y en promover su adscripción al mismo de aquellas empresas interesadas, facilitando de esta forma el crecimiento de la red de empresas.

El programa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género” está facilitando la inserción laboral de muchas mujeres y está contribuyendo a la normalización de su vida. Nuestra experiencia nos demuestra que para la mujer que ha sufrido violencia de género, un trabajo no solo facilita estabilidad económica, da sentido de utilidad a la mujer, fortalece su autoestima, facilita la creación de nuevas redes de contactos y apoyos, la saca de su aislamiento, le da seguridad y refuerza su autoconfianza. Un trabajo es para ellas el inicio de una nueva vida junto a sus hijos y al margen de la violencia.

## **2. Son ya más de cuarenta las empresas adheridas, ¿cómo ha sido su implicación? ¿Se han producido cambios en la percepción que tenían de la violencia género?**

En realidad, son 91 las empresas adheridas a la Red, 6 de ellas públicas. Sí son 45 las que, además de haberse comprometido a sensibilizar en materia de violencia de género, también tienen el compromiso de integrar en sus plantillas a mujeres víctimas.

La implicación de la empresa suele ser muy alta en las esferas superiores, en los mandos de dirección. Sin embargo, cuesta un poco más implicar a los gestores de cuentas, los responsables de servicios, aquellos que tienen en su mano la contratación. Entre ellos existen a priori muchos prejuicios y miedos

al colectivo en general sobre todo por desconocimiento. Por eso hemos desarrollado en muchos casos y a petición de la empresa, jornadas de sensibilización e información a técnicos de selección y RRHH, que han favorecido un cambio muy significativo de percepción y un aumento de su compromiso e implicación.

Gracias a estas jornadas, se han desmontado falsas creencias que limitaban el acceso de la mujer a un puesto de trabajo; ya no solo las tienen en cuenta para puestos no cualificados, ahora ya saben que la violencia de género afecta a toda la sociedad y afecta desde mujeres sin ningún tipo de cualificación, hasta aquellas mujeres que tienen formación cualificada y han tenido una trayectoria profesional de éxito.

Esto está facilitando la ampliación del abanico de empresas adscritas al convenio en cuanto a sectores y perfiles.

### **3. Desde que se pusieron en marcha las actuaciones ¿cuántas mujeres han participado y cómo cree que ha repercutido en su recuperación integral?**

Desde que comenzó nuestra colaboración con el programa, Fundación Integra, en colaboración directa con las empresas adscritas, ha conseguido estupendos resultados que van mejorando año tras año.

Muestra de la estupenda evolución experimentada por el programa queda reflejada en las cifras de mujeres víctimas de violencia de género que han conseguido un contrato de trabajo en las empresas miembro con las que colabora Fundación Integra.

En 2010 fueron solo 20, pero en 2016 ya son 225 las mujeres que han conseguido un empleo que ha garantizado un nuevo futuro para ellas. La progresión anual ha sido muy positiva (45 en 2011; 61 en 2012; 156 en 2013; 203 en 2014 y 230 en 2015). En 2017 se espera que sean muchas más.

El trabajo para la mujer que ha sufrido violencia de género es fundamental para dar estabilidad a su vida, como hemos explicado antes. No solo es importante por la tranquilidad económica que conlleva, sino sobre todo por otros beneficios personales que son los que realmente hacen posible que la mujer salga definitivamente del círculo de la violencia. Es tan vital que para

algunas mujeres significa la tranquilidad de saber que no perderán la custodia de sus hijos, que podrán seguir atendiendo las necesidades de estos y las suyas propias, que podrán caminar por la calle con la cabeza alta porque saben que son capaces, que son valoradas, que su vida es importante para otros...

Fundación Integra y toda la Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género debe luchar ahora por la estabilidad y calidad de los contratos laborales, para que un empleo sea realmente un cambio en la vida de muchas víctimas de violencia y el inicio de un nuevo futuro.

## ACTUACIONES POR EL 25 DE NOVIEMBRE

### CAMPAÑA ÚNETE

Desde su inicio en 2008, la campaña del Secretario General de las Naciones Unidas, **ÚNETE** para poner fin a la violencia contra las mujeres, quiere movilizar a la opinión pública y los gobiernos de todo el mundo para que sumen esfuerzos en la prevención y eliminación de la violencia, proclamando el día **25 de cada mes** como **“Día Naranja”**: un día para actuar a favor de generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas. En este año 2016, los *días naranjas* hacen hincapié en Objetivos de Desarrollo Sostenible específicos que están relacionados con la violencia contra las mujeres y las niñas.



A esta iniciativa se suma la campaña **16 Días de activismo contra la violencia de género** que se desarrollará entre los días 25 de noviembre y 10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos, este año bajo el lema **“Pinta el mundo de naranja: Recauda fondos para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas”**. La iniciativa ofrece una oportunidad de poner de relieve el tema del financiamiento sostenible para

las iniciativas destinadas a prevenir y poner fin a la violencia contra las mujeres, como también de movilizar recursos en tal sentido. El Secretario General de Naciones Unidas, invita a gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil e individuos de todos los países a participar en esta campaña mediante la recaudación de fondos y recursos.

## POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA

A lo largo de 2016 el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la [Delegación de Gobierno para la Violencia de Género](#) ha desarrollado diversas actividades encaminadas a la sensibilización y concienciación a la ciudadanía, con el objetivo de hacer partícipe a toda la sociedad en la lucha por la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.



### ➤ [Campaña contra la Violencia de Género](#)

Si Hay Salida a la Violencia de Género, es gracias a ti. ÚNETE. La erradicación de la violencia de género es posible con la implicación de toda la sociedad.

- [Teléfono 016, Contra el Maltrato, Llama](#)
- [Recursos de apoyo](#) y prevención en casos de violencia de género



MEDIOS DE DIFUSIÓN			
Vídeo	Radio	Carteles	Whatsapp

### ➤ [Carrera de la mujer 2016](#)

### ➤ [Conferencia Sectorial de Igualdad, mayo 2016](#)

- [Concienciación social contra la Violencia de Género en el evento " FREE YOGA](#)



- [III Carrera "HAY SALIDA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO"](#)
- [APP "LIBRES" contra la Violencia de Género mejora su accesibilidad para personas con discapacidad](#)



## 60 MILLONES DE CUPONES ALZAN LA VOZ CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



La **ONCE** viene apoyando las campañas que la Administración realiza contra la violencia de género y dedica tradicionalmente un cupón en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que se conmemora el 25 de noviembre.

Para el presente año ha querido reforzar su apoyo con la emisión de una colección completa donde se resaltan once valores e ideas que la Institución desearía que calen más en la sociedad. La serie comenzó el pasado martes 8 de noviembre, con un cupón protagonizado por el teléfono contra el maltrato y la frase **“El 016 te escucha”** con el objeto de que la mujer maltratada sepa que será escuchada y atendida.

Cerrará la serie el cupón correspondiente al 24 de noviembre con el motivo **“Tienes soluciones. Infórmate”**, que pretende dar a conocer a las mujeres que sufren violencia de género que hay herramientas para que puedan salir de su situación.

## EMPRESAS DE LA RED DIE

Un año más las empresas de la Red DIE manifiestan su compromiso en la lucha por la erradicación de la violencia de género a través de la organización y participación en diferentes actuaciones de información y sensibilización. Como muestra de este compromiso se detallan a continuación algunos ejemplos de las actuaciones de empresas de la Red:

### ASOCIACIÓN ALANNA

- Organización, con el Ayuntamiento de Valencia, de la I Marcha contra el Maltrato



- Participación en el acto institucional convocado por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en Castellón
- Participación en [IgualmFest](#), organizado por el Ayuntamiento de Valencia, y en los actos de la Diputación y la Universidad

### ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO. VERDIBLANCA

- Banner con la imagen de la campaña contra el acoso laboral y sexual en la página web y redes sociales bajo el lema: “Verdiblanca con el Día contra la Violencia de Género. Rechaza, actúa, denuncia, educa”
- Firma del protocolo de adhesión contra la violencia de género dentro y fuera de los lugares de trabajo que impulsa la Sociedad Española de Auditores sociolaborales



## BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.



- Envío de una postal, por correo electrónico, a toda la plantilla, con enlace al vídeo de la última campaña del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y banner en la intranet del banco
- Publicación en la web de Banca Responsable de una noticia manifestando el rechazo de BBVA a la violencia
- Iluminación del edificio de La Vela de Ciudad BBVA en color morado

## BORGES INTERNATIONAL GROUP

- Utilización de un lazo morado, símbolo de rechazo a la violencia contra las mujeres, en las firmas de correo electrónico así como en la Web Corporativa y diferentes canales sociales
- Envío de una newsletter a toda la plantilla para difundir el mensaje de sensibilización y prevención de esta problemática social

## CENTRO DE ESTUDIOS MASTER ANUSCHEH DE CANARIAS

- Representaciones teatrales breves, a lo largo de la jornada, para mostrar diferentes visiones sobre la violencia de género, así como los medios para prevenirla y erradicarla
- Reparto de pulseras violeta entre el público asistente
- El personal vestirá camisetas de color violeta con un lema contra la violencia

## COMISIONES OBRERAS REGIÓN MURCIA

- Jornada conmemorativa en la que, entre otras actividades, se realizará una proyección de audiovisuales, mesas redondas y un acto homenaje a las víctimas



- Invitación a todas las personas que trabajan en CCOO RM a participar en las actividades y a incluir en los correos este mensaje: *CCOO RM anima a participar en todas las concentraciones y manifestaciones organizadas por las asociaciones de mujeres. NI UNA MENOS, NOS QUEREMOS VIVAS*

## **DR. FRANZ SCHNEIDER S.A.U.**

- Campaña informativa sobre los diferentes tipos de violencia
- Encuesta a la plantilla sobre violencia de género para valorar sus conocimientos y elaborar documento de información y sensibilización



## **EQUIPOS NUCLEARES, S.A. (ENSA)**

- Difusión de una presentación informativa en las pantallas de las instalaciones de la empresa: se informa del teléfono 016 de atención a las víctimas y de diferentes recursos institucionales

## **FCC CONSTRUCCIÓN y GRUPO FCC**

- Traducción y difusión de la campaña de Naciones Unidas
- Entrega de lazos naranjas y chapas en los centros de trabajo
- Celebración de una mesa redonda sobre la temática con la participación de Cruz Roja y Fundación Integra



## **FERROVIAL, S.A.**

- Noticia en la intranet corporativa y publicación del protocolo de actuación interna frente a la violencia de género
- Concentración en las sedes centrales con lectura de un manifiesto
- Reparto de chapas de sensibilización con el número 016
- Difusión de todas las actividades en los canales de redes sociales corporativas

## FRATERNIDAD-MUPRESPA MUACCS Nº 275

- La Mutua propone a sus mutualistas y a las personas que trabajan en la Mutua sumarse a la iniciativa "pintar el mundo de naranja" de la ONU
- Difusión, a través de la intranet, de un informe elaborado por la Comisión de Igualdad de la Mutua con el objetivo de sensibilizar e informar sobre la violencia de género y dar a conocer las medidas establecidas en la entidad contra esta lacra



## FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO

- Proyección de un cartel en la pantalla informativa del área de descanso y en la intranet corporativa sobre la campaña "Vamos contigo" de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana



## FUNDACIÓN ONCE Y GRUPO ILUNION

- Difusión de la campaña de App "Libres" en el portal del empleado
- Diversas actuaciones de sensibilización para la plantilla a través de mensajes y acciones formativas
- Emisión de una colección de cupones dedicados a la lucha contra de la violencia de género
- Reparto de chapas de sensibilización con el número 016
- Reparto a todo el personal, el día 25, de un comunicado institucional en contra de la violencia de género

La App 'Libres', contra la violencia de género, mejora su accesibilidad

El objetivo principal de esta herramienta es informar y apoyar a las mujeres que sufren violencia de género y a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de maltrato.

Puedes conocer más sobre esta aplicación en la [web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#), donde además podrás descargarla.

Más información en el documento adjunto.

COLABORA CON FUNDACIÓN ONCE

## GRUPO PSA, PEUGEOT CITROËN

- Declaración institucional del Grupo PSA en España contra la violencia de género, como empresa integrante de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género

- Campaña de sensibilización interna contra la violencia de género mediante la difusión de los materiales de sensibilización elaborados por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género
- Difusión de una Newsletter especial “contra la violencia de género”

## HENKEL IBÉRICA, S.A.

- Artículo relativo al 25 de noviembre en la intranet
- Infografía sobre violencia de género y la labor de Henkel Ibérica
- Cartel alusivo a la lucha contra la violencia de género
- Mail corporativo dirigido a toda la plantilla relativo al Día Internacional contra la Violencia de Género
- Acción solidaria para recaudar fondos dirigidos a la lucha contra la violencia de género



## INSTITUT CATALÀ D'ONCOLOGIA (ICO)

- Reparto de pulseras, chapas, postales y posters facilitados por el Institut Català de les Dones
- Difusión del díptico informativo de la institución sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y sobre prevención contra el acoso sexual
- Publicación de una noticia en la intranet sobre las acciones llevadas a cabo en conmemoración del 25 de noviembre



## IKEA IBÉRICA, S.A.

- Campaña de sensibilización dirigida a la plantilla a través de la red social interna y a la ciudadanía a través de la cuenta oficial de Twitter @IKEASpain
- El personal de IKEA lucirá las chapas de sensibilización con el número 016, el día 25

## MAHOU y AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS, S.A.

- Publicación de una noticia en la web corporativa (n-etra) y un díptico informativo
- Mensajes de apoyo a las víctimas a través de las redes sociales
- Reparto de materiales de sensibilización elaborados por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

## MARODRI, S.L.

- Envío por WhatsApp a todo el personal del logotipo de “Hay salida” para que lo pongan en sus perfiles
- Difusión de un cartel contra la violencia de género en los tablones de anuncio de oficinas y almacén, y de un lazo morado en la fachada y en toldos



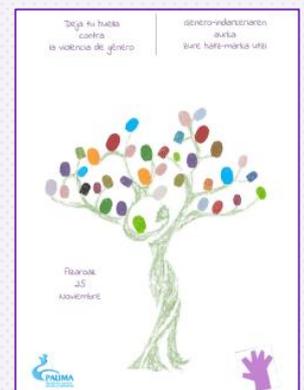
## MUTUA MONTAÑESA, MUACCS Nº7

- Publicación de comunicados en apoyo a la eliminación de la violencia contra la mujer en la Web, redes sociales e intranet
- Mensaje de apoyo a la eliminación de la violencia de género junto al lazo símbolo de este día en la firma de los correos electrónicos
- Cartel conmemorativo en la fachada de la sede central



## PAUMA, S.L.

- Campaña “¡Deja tu huella!” con el objetivo de sensibilizar a profesionales de los ámbitos educativo y social
- Difusión de carteles de un árbol con forma de mujer en el que se irán pegando hojas con actuaciones de prevención de la violencia



- Correo corporativo invitando a la plantilla a participar en las iniciativas de la empresa

## RENAULT CONSULTING S.A.

- Difusión, a través de correo electrónico a la plantilla, de un video corporativo contra la violencia de género realizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



## REPSOL, S.A.

- Difusión del video del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de cartelería digital en sedes de Repsol en toda España
- Reparto de chapas de sensibilización con el número 016
- Del 21 al 27 de noviembre todos los tickets por repostaje o compra en estaciones de servicio de la red propia de Repsol llevarán el mensaje: "Hay salida a la violencia de género. Telf. 016" que también se difundirá en la app de Repsol Copiloto

## SOEMCA EMPLEO, S.L.



- Cartel con lazo morado y el teléfono 016 en la fachada de los cuatro centro de trabajo
- Presentación sobre violencia de género difundida entre la plantilla
- Acto de reflexión y protesta de la plantilla de SOEMCA

## UNIÓN DE MUTUAS MUACSS Nº 267

- Publicación en la revista interna UM Del artículo *Tolerancia Cero*
- Colocación de carteles en todos los centros ambulatorios de Unión Mutua y distribución de lazos morados
- Los correos electrónicos de Unión Mutua incluirán, el 25 de noviembre, un lazo morado
- Publicación de un decálogo sobre prevención de violencia en la intranet



## **VERDIMED, S.A.**

- Envío a la plantilla, por correo electrónico o sms, de una imagen para colocar en el perfil de WhatsApp
- Difusión de carteles en distintas dependencias de las oficinas y almacenes
- Correo de sensibilización a la clientela