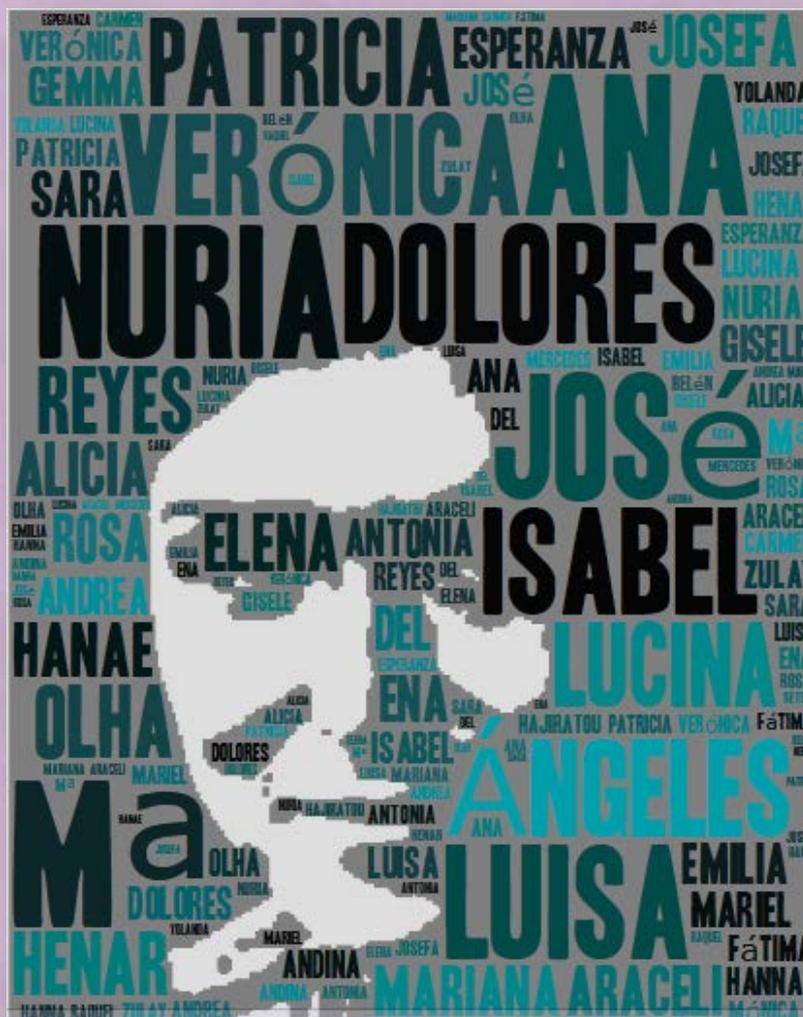


2014

# Boletín Temático

25 de noviembre

Día Internacional para la Eliminación de la  
Violencia contra la Mujer



Boletín Igualdad Empresa

3	PRESENTACIÓN
4	MUJERES VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO
5	ENTREVISTA A SOLEDAD CAZORLA PRIETO, Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer
7	DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
8	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER ¿QUÉ ES?
11	HITOS EN LA ADOPCIÓN DE MECANISMOS INSTITUCIONALES Y LEGALES PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
14	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, ¿CÓMO ABORDARLA DESDE LA EMPRESA?
18	PROGRAMA DEL MINISTERIO PARA ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL
22	RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO - DATOS 2014
23	INICIATIVAS INTERNACIONALES
25	ACTUACIONES DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE EL 25 DE NOVIEMBRE

## PRESENTACIÓN

Este Boletín Temático está dedicado a la celebración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer.

En nuestro país, la sensibilización sobre esta lacra ha ido incrementándose año tras año pero todavía no es suficiente. A la hora de cerrar este boletín se elevan a 44 las mujeres que han muerto por este motivo.

De manera muy especial, queremos recordar en primer lugar, a todas estas mujeres, víctimas mortales por violencia de género del 2014, haciendo un especial llamamiento a la condena y a la denuncia.

En segundo lugar, contamos con el interesante testimonio de Soledad Cazorla, Fiscal de la Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer.

A continuación, les proporcionamos orientaciones básicas sobre la lucha para eliminar la violencia contra las mujeres, los instrumentos normativos nacionales e internacionales para luchar contra esta lacra, su visibilización y el modo de prevenirla y atajarla.

De modo específico, se ofrecen pautas a las empresas sobre cómo abordar la violencia de género en su ámbito, e información sobre las diferentes campañas de sensibilización del Ministerio y otras iniciativas internacionales.

Finalmente, el boletín ofrece información de las campañas y buenas prácticas de las empresas de la Red DIE en torno al Día Internacional para la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer que pueden servirle de referentes.

# MUJERES VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO (DATOS PROVISIONALES AÑO 2014)

Nuria R., M<sup>a</sup> José S., M<sup>a</sup> Ángeles, M<sup>a</sup> Zulay, Patricia,  
Dolores P., M<sup>a</sup> Luisa F., Lucina Hanna, M<sup>a</sup> Luisa J., Mercedes,  
Ana Isabel, Olha, M<sup>a</sup> José S., Andina Reyes, Fátima, M<sup>a</sup> Henar, M<sup>a</sup> Dolores, Nuria T.,  
Ana, Raquel, M<sup>a</sup> Elena, M<sup>a</sup> Belén, Hanae, Alicia, Josefa,  
Mariana, M<sup>a</sup> Araceli, M<sup>a</sup> Rosa, Ena, Isabel, Verónica F., Sara, M<sup>a</sup> del Carmen,  
M<sup>a</sup> Yolanda, Ana M<sup>a</sup>, Verónica A., Mónica, Esperanza, Emilia,  
Gemma, Antonia, Gisele, Andrea Mariel, Hajiratou.

**Enérgica condena al asesinato de todas las mujeres víctimas de violencia de género, que se eleva a 44 en lo que va de año.**

Desde el Servicio de Asesoramiento a Empresas para Planes y Medidas de Igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) hacemos un **llamamiento a la denuncia.**

Sin denuncias, las instituciones responsables no pueden **proteger a las víctimas ni castigar a los culpables.**



## ENTREVISTA A SOLEDAD CAZORLA PRIETO

### Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer



**¿Cuál es su valoración sobre los avances que ha identificado desde la creación de la fiscalía de la Sala Delegada Coordinadora contra la Violencia sobre la Mujer?**

La Ley Integral contra la Violencia de Género fue valiente al otorgar un protagonismo al Ministerio Fiscal en un aspecto que era poco conocido en esta institución, que es reconocida fundamentalmente como parte acusadora en los procesos penales. La Ley apostó por este papel del Ministerio Fiscal porque era un organismo idóneo para proteger a las víctimas que sufren esta “enfermedad social”.

Sobre los avances habidos en este periodo desde la entrada en vigor, fundamentalmente son el visibilizar la discriminación que sufren algunas mujeres por el hecho de haber nacido mujer; el que la Ley por ser integral y transversal no cierra su ámbito en la jurisdicción penal sino que pretende dar una protección eficaz y ayudas de diferente clase para que las mujeres que sufren malos tratos y sus descendientes puedan poner distancia del maltratador y recuperar su puesto en la sociedad. Asimismo considero esencial las medidas de prevención y sensibilización para educar y reeducar a una sociedad que arrastra siglos de patriarcado en donde la mujer siempre ha tenido un papel subordinado del padre o del cónyuge.

**Respecto a las denuncias que se interponen, ¿reflejan la dimensión real de la problemática de la violencia de género? ¿Qué argumentos le daría a una mujer víctima de violencia de género para animarla a denunciar? Y al entorno de la mujer, ¿qué le diría?**

Uno de los problemas a los que nos enfrentamos es el miedo a denunciar estos hechos, temor que tiene su origen en causas muy diversas, ello nos impide conocer las cifras reales ya que hay una “bolsa oculta”.

Argumentos hay muchos, fundamentalmente le diría que si no se denuncian estos graves hechos que atacan los derechos de las mujeres, no se les puede ayudar a conseguir una vida sin miedo para ella y para sus hijas o hijos y cada vez pasará más miedo.

Al entorno, le diría que se puede salir del maltrato contra la mujer y que ellos son esenciales con su apoyo para que lo pueda conseguir.

## **Las denuncias entre mujeres jóvenes han ido en aumento ¿a qué cree que se debe?**

Es sorprendente, que en el siglo XXI se reproduzcan estereotipos en donde las mujeres jóvenes se sometan a sumisiones en base a un mal entendido concepto de amor o afectos y que chicos muy jóvenes, a veces adolescentes, busquen domesticar y no una relación basada en la igualdad y el respeto.

## **¿Cuál considera que debe ser la contribución de los medios de comunicación en la lucha contra la violencia hacia la mujer?**

La cuestión es cómo tratar bien, informativamente hablando, los malos tratos, para ello, habrá que huir del “amarillismo” y sustraer el morbo y el espectáculo de la información sobre cualquier tipo de maltrato. El tema es muy grave y se necesita una buena o al menos correcta información y ese papel le corresponde a los informadores y supone un enorme eco en la sociedad.

## **Y las empresas, ¿qué papel considera que pueden jugar en la lucha contra esta lacra social?**

Las empresas son un soporte esencial para que la mujer se sienta útil e independiente, fin último que perseguimos tanto las instituciones comprometidas en esta “batalla” como las asociaciones que llevan tantos años avisándonos del problema al que jurídicamente no dábamos respuesta y colaborando constantemente por la igualdad entre mujeres y hombres.

# DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

## 25 de noviembre

El 25 de noviembre es el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Así lo declaró la Asamblea General de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 1999, mediante resolución 54/134. Desde entonces, en esta fecha se promueven acciones para recordar que muchas mujeres siguen siendo víctimas de diversas situaciones de violencia en todo el mundo y en diversos ámbitos.

El 25 de noviembre es un día para hablar y hacer visibles hechos que atentan contra **la dignidad y la integridad física y moral de las mujeres**, y así romper la espiral de **silencio** que suele ocultarlos. Es un día para la reflexión, la toma de conciencia y el compromiso para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, ya que la desigualdad de género y la discriminación por razón de sexo están en la raíz de esta problemática.

Si bien en los últimos años ha habido avances legales en España que prevén medidas de protección integral con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas, en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se quiere hacer especial hincapié en la **prevención**.

La prevención es posible, y precisa de la sensibilización y la acción decidida de todas las personas y agentes sociales para, progresivamente, ir avanzando en la construcción de espacios libres de violencia contra la mujer en cualquiera de sus manifestaciones.

En el ámbito laboral, cada vez son más las empresas que se suman a diversas estrategias para luchar contra esta lacra social, como campañas de sensibilización o programas de inserción laboral de víctimas de violencia de género. Las empresas del siglo XXI deben contribuir activamente en la búsqueda e implementación de soluciones efectivas para la eliminación de la violencia contra la mujer, y el 25 de noviembre es el día para recordarlo y sumarse a esta causa.

## VIOLENCIA CONTRA LA MUJER ¿QUÉ ES?

La **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas**, de 1993, define violencia contra la mujer como *“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”*.

Profundizando en la definición, la Declaración, en su artículo 2, establece que la violencia contra la mujer abarca una serie de actos, *“aunque sin limitarse a ellos”*:

- a) *“La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;*
- b) *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;*
- c) *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.”*

La trascendencia de esta definición radica en que, además de superar el restringido concepto de violencia doméstica, incluye en su tipificación varios tipos de comportamientos (ya que además de los daños físicos contempla los de carácter sexual y psicológico), y contempla diversos ámbitos (familia, comunidad, Estado) donde puede tener lugar la violencia contra la mujer.

De esta forma, se puede observar que la violencia contra la mujer es un fenómeno complejo que viola los derechos humanos, adopta distintas formas y se produce en diversas esferas de la vida social. Dependiendo del contexto histórico, social, económico y cultural, algunas formas de violencia contra la mujer pueden estar más presentes, otras pueden ir diluyéndose y también pueden surgir nuevas formas.

## Violencia y discriminación

La violencia contra la mujer, en todas sus formas, es paralelamente causa y consecuencia de la discriminación de la mujer, produciéndose una dinámica de retroalimentación mutua. La discriminación agrava la violencia contra la mujer, porque agudiza su situación de subordinación frente al hombre y la hace más vulnerable.

Por tanto, fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas de relaciones (personales, familiares, laborales, institucionales, etc.) es atajar, de raíz, las causas que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.



Pese a los avances logrados en las últimas décadas en el ámbito legal y en la visibilización de la problemática de la violencia contra las mujeres, aún deben continuar los esfuerzos en distintos frentes, con una perspectiva de integralidad y actuando en el ámbito social, económico, laboral, educativo, etc.

Es fundamental la sensibilización y la educación para lograr una cultura de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de respeto pleno de los derechos humanos. Una cultura que rechace, sin ningún tipo de reserva, la violencia contra la mujer en todas sus formas y manifestaciones. La prevención es una vía efectiva para la erradicación.

## Violencia de género

Pese a todos los tipos de violencia contra las mujeres, se puede afirmar que **la forma más frecuente de violencia contra la mujer en el mundo es la que se produce en el contexto de las relaciones de pareja**. Las víctimas mortales son, en este marco, la cara más visible y trágica de este tipo de violencia contra la mujer. Según datos oficiales del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<sup>1</sup> (MSSSI), en España en el 2013 fueron asesinadas por sus parejas o exparejas 54 mujeres, y en el 2012 fueron asesinadas 52.

Con el objetivo de combatir esta lacra social, la legislación española aprobó la **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que tiene por finalidad prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. Establece que las mujeres víctimas son sujeto de una protección integral, ya que asume que la violencia de género tiene causas y efectos que afectan de forma transversal a la sociedad en su conjunto y su solución precisa de medidas globales que incidan en la totalidad de ámbitos y estructuras sociales.

*“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.”*

(art.1, Ley Orgánica 1/2004).

Así, en esta Ley, la mujer víctima de violencia en el contexto de las relaciones de afectividad es objeto de una protección especial que viene, además, a complementar y profundizar las previsiones recogidas en la legislación penal.

En su vocación de integralidad, la Ley establece medidas de sensibilización, en el ámbito educativo, la publicidad y los medios de comunicación; medidas de protección social y económica, regulando derechos de asistencia social integral y asistencia jurídica gratuita, derechos laborales específicos y de seguridad social; así como medidas de tutela institucional, penal y judicial.

---

<sup>1</sup> Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portaEstadistico/home.htm>

# HITOS EN LA ADOPCIÓN DE MECANISMOS INSTITUCIONALES Y LEGALES PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La violencia contra la mujer no conoce límites geográficos, sociales, económicos ni culturales. Es una lacra que adopta distintas formas y manifestaciones. Violencia sexual, maltrato psicológico, trata, explotación sexual forzada, mutilación genital femenina, etc. Según ONU Mujeres, *“en todo el mundo, una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual, principalmente por parte de un compañero sentimental”*<sup>2</sup>.

No es solo el golpe, hay violencia que no deja marcas, que no se ve, pero que igual hunde sus cicatrices en las mujeres que la padecen, así como en la sociedad que la soporta. De hecho, el silencio es otro de los grandes enemigos, ya que *“en la mayoría de ocasiones, los casos de violencia contra las mujeres no se denuncian”* (ONU Mujeres). Un estudio publicado recientemente y realizado en la Unión Europea (UE), por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), revela que *“la mayoría de mujeres víctimas de violencia no denuncian sus experiencias ni a la policía ni a una organización de apoyo a las víctimas de este tipo de delitos”*<sup>3</sup>.

Un mundo libre de violencia contra la mujer ha sido la meta que se han trazado muchas personas, instituciones y organismos comprometidos por los derechos humanos, la justicia y la igualdad entre mujeres y hombres, conscientes de que mientras exista una sola mujer en el mundo víctima de violencia, la labor no habrá terminado. Aún existe un camino que recorrer en el ámbito internacional y en el nacional para alcanzar ese horizonte de seguridad para las mujeres, pero es justo reconocer que paso a paso se va avanzando. A continuación se señalan algunos hitos para la eliminación de la violencia contra la mujer, tanto en el ámbito internacional como en el nacional.

---

<sup>2</sup> Disponible en: <http://beijing20.unwomen.org/es/infographic/evaw>

<sup>3</sup> Estudio disponible en: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet\\_es.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_es.pdf)

## Hitos en el ámbito internacional

### 1993. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

La Asamblea General de Naciones Unidas aprueba en 1993 la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, primer instrumento legal internacional que trata explícitamente la violencia contra las mujeres, aportando una definición. Supone un gran avance en el reconocimiento y la profundización de los derechos de las mujeres, estableciendo que estos *“son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”*.

A partir de ese instrumento legal, la violencia contra la mujer deja de entenderse como un asunto privado, del hogar, de la familia, y pasa a ser denunciado como un problema mundial y público que concierne a toda la sociedad en su conjunto, y frente al cual los Estados deben actuar.

### 1995. Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995, es el marco para la aprobación de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción. Esta conferencia abrió un nuevo capítulo en el camino por la igualdad entre mujeres y hombres, y supuso el traslado del foco de atención de las mujeres al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y las relaciones entre los hombres y las mujeres que tienen lugar en este marco, tenían que ser reevaluadas.

La plataforma para la Acción de Beijing, que recoge las principales conclusiones de la Conferencia, situó la violencia de género entre las 12 áreas de preocupación identificadas para el avance efectivo de las mujeres y, por tanto, de atención prioritaria. Su importancia radica en el impulso que se da a la lucha contra la violencia contra las mujeres en el ámbito internacional y la incorporación del concepto de género, que evidencia que la desigualdad de las mujeres es la raíz de la violencia contra ellas.

### 2011. Convención de Estambul

El Consejo de Europa aprueba en 2011 el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido comúnmente como Convención de Estambul. Este instrumento legal entró en vigor recientemente, en agosto de 2014. España es uno de los 14 países que lo han ratificado, junto con Albania, Andorra, Bosnia y Herzegovina, Dinamarca, Italia, Malta, Montenegro, Portugal, Serbia, Suecia, Turquía, Alemania y Austria.

El Convenio es vinculante y, por lo tanto, de obligado cumplimiento en los Estados que lo ratifican. Contempla mecanismos de prevención, protección, persecución y vigilancia. Asimismo, y con el objetivo de garantizar el enjuiciamiento de los agresores, el Convenio tipifica como delito todas las formas de violencia contra las mujeres (tales como el aborto forzado, la mutilación genital femenina, el acoso, el matrimonio forzado, etc.), y elimina obstáculos que puedan dificultar la denuncia.

## Hitos en el ámbito nacional

### Plan de Acción contra la Violencia Doméstica (1998-2000)

Este plan es el resultado de la toma de conciencia de la sociedad española de la necesidad de proteger a las víctimas de violencia doméstica, afrontándola como un problema social que debe atajarse desde el ámbito público.

La aprobación de este plan supuso un incremento notable de los recursos disponibles y la creación de servicios especializados destinados a atender y proteger a las víctimas, a la vez que contemplaba la necesidad de hacer modificaciones legislativas que reforzaran la tutela judicial de las mujeres víctimas.

### Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica

La aprobación de esta Ley responde a los esfuerzos progresivos de avanzar a partir de la necesidad de arbitrar nuevos y más eficaces instrumentos jurídicos que atajen desde el inicio conductas violentas que puedan derivar en hechos más graves. Se identifica la necesidad, en suma, de una acción integral y coordinada que aúne medidas penales, civiles y de protección social.

Se diseña un procedimiento judicial sencillo y asequible a todas las víctimas, cuya resolución judicial otorga un estatuto integral de protección mediante la concesión de la orden de protección, que constituye el título jurídico que acredita su condición de víctima de violencia doméstica, e incorpora medidas restrictivas de la libertad de movimientos del agresor (para evitar nuevas agresiones), así como medidas sociales y civiles orientadas a proporcionar a la víctima y a sus hijos e hijas el amparo y seguridad que necesitan.

### Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

Esta Ley es resultado del esfuerzo conjunto emprendido por instituciones públicas, asociaciones de víctimas y sociedad en general contra la violencia de género. Siguiendo las recomendaciones internacionales, se aprueba para proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce contra las mujeres.

La Ley, que ha recibido recientemente el reconocimiento de ONU Mujeres y otras organizaciones internacionales, enfoca la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, de manera que abarca los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, incluyendo a sus hijas e hijos, así como la normativa penal, laboral, procesal o civil.

### Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley de Igualdad pretende ser el instrumento para avanzar en la igualdad de oportunidades y combatir todas las manifestaciones de discriminación, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito laboral, promoviendo la adopción de medidas a favor de la igualdad, la no discriminación y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, bien se produzca esta violencia en el ámbito de la vida privada o en el de la empresa.

## VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, ¿CÓMO ABORDARLA DESDE LA EMPRESA?

Las mujeres son más de la mitad de la población mundial y cada vez están más presentes en el ámbito laboral. Su incorporación al mundo del trabajo remunerado ha supuesto muchas transformaciones sociales, así como nuevos retos.

Uno de los desafíos a los que la empresa debe hacer frente es la violencia contra las mujeres, que impacta en la sociedad y, por consiguiente, en la propia entidad como agente social. Además, al tener en su plantilla a mujeres que viven una situación de violencia, la empresa puede verse directamente afectada.

El abordaje que realiza la empresa ante la violencia contra la mujer debe estar fundamentado en las previsiones de la legislación vigente y ampliar su acción al marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que puede ir más allá de la exigencia legal.

De esta forma, cuando la trabajadora es víctima de **violencia de género** en una relación de afectividad, en los casos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la empresa deberá adoptar las medidas dispuestas en el instrumento legal, orientadas al mantenimiento del puesto de trabajo de la mujer cuando ésta se ve, por la situación que vive, obligada a reordenar su vida. La empresa puede facilitar, de esta forma, la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, o incluso el cambio de centro de trabajo. Si bien, previamente, la mujer debe haber acreditado su condición de víctima, como requisito necesario para poder ejercer los derechos de protección integral. La acreditación se realiza mediante sentencia condenatoria, orden de protección o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que revele la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

Puede darse el caso de que víctima y agresor de violencia de género sean personas trabajadoras de la misma empresa. En esa situación, el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro que evite cualquier tipo de daño a la mujer sigue siendo responsabilidad de la empresa, aunque la obligación de cumplir con la orden de alejamiento, si la hubiera, corresponda al agresor.

A continuación, y para una mayor profundización en la temática, se desarrolla un artículo específico con las implicaciones de este tipo de situaciones para la empresa. Asimismo, se hace hincapié en la importancia de la sensibilización y la formación como medidas para avanzar en la construcción una cultura de no violencia contra la mujer.

## La protección a las víctimas de violencia de género desde el ámbito laboral

La presencia de la mujer en el mercado de trabajo fortalece su independencia y autonomía, ambos aspectos fundamentales en el caso de mujeres víctimas de violencia de género. La dependencia económica del agresor es un hecho que incrementa la vulnerabilidad de la mujer y es uno de los factores que puede frenar el proceso de ruptura de lazos y vínculos con éste.

Para las mujeres víctimas de violencia de género, acceder y mantenerse en el mercado laboral resulta clave para afrontar y dejar atrás este tipo de situaciones de violencia. Por este motivo, existen medidas que implican la acción coordinada pública y privada e inciden en la situación de estas mujeres en el mercado laboral y en la protección social.

### Mujeres víctimas de violencia de género en la empresa: derechos laborales

La empresa debe conocer y cumplir los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género que forman parte de su plantilla de trabajo, y que son los siguientes:

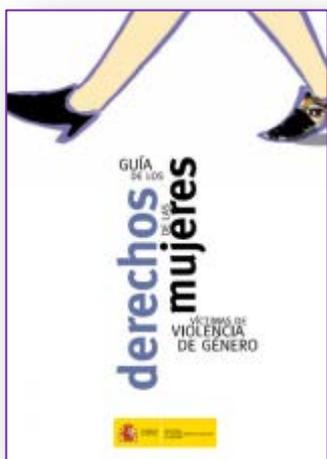
- La **reducción de la jornada laboral** (con un ajuste salarial en la misma proporción correspondiente) **o su reordenación**, a solicitud de la mujer. La adaptación del horario se realiza en función de las formas de ordenación del tiempo laboral que se utilicen en la empresa. La Seguridad Social contempla la posibilidad de suscribir un convenio especial para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de la trabajadora, derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral.
- El **reconocimiento de la justificación de aquellas faltas de puntualidad o ausencias laborales** que tenga la trabajadora como consecuencia de su situación física o psicológica a causa de la violencia de género. No serán tomadas en cuenta siempre que estén acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
- La **movilidad geográfica, el cambio de centro o de puesto de trabajo** (a otro de la misma categoría laboral o equivalente), **con carácter preferencial** en función de las vacantes que tenga la empresa en sus otros centros. Además, la trabajadora tendrá en reserva su puesto laboral habitual durante los seis primeros meses.

- La **suspensión voluntaria** por parte de la trabajadora de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo por un tiempo inicial de seis meses. Este periodo puede ser prorrogado por la autoridad judicial por periodos adicionales de tres meses, hasta un máximo de dieciocho, cuando sea necesario por motivos de seguridad de la mujer.

En el caso de cese voluntario del contrato de trabajo, la mujer tiene derecho a la prestación por desempleo si cumple con los requisitos generales. La Seguridad Social asume el periodo de suspensión como tiempo de cotización efectiva de cara a las distintas prestaciones de jubilación, fallecimiento, maternidad, incapacidad permanente y desempleo. De igual forma, se mantiene el derecho de la mujer a la asistencia sanitaria.

La trabajadora víctima de violencia de género puede ejercer estos derechos conforme a la Ley. Será considerado improcedente cualquier despido en el marco del ejercicio de la mujer del derecho a la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o el cambio de puesto de trabajo.

## RECURSO DE UTILIDAD PARA LAS VÍCTIMAS: GUÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



El MSSSI pone a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género esta detallada guía donde se recogen sus derechos, a fin de informar pertinentemente y evitar que el desconocimiento sea un obstáculo para su ejercicio.

Como sujetos de protección integral, las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la información, a la asistencia social integral, a la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada, así como derechos laborales, en materia de seguridad social, en materia de inserción sociolaboral, derechos económicos...

Esta guía da cuenta de la red de apoyo que, sustentada en los derechos, arropa a la mujer víctima para que pueda superar esa situación de violencia de género.

## Contratos de sustitución de víctimas de violencia de género

Los contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género están enmarcados en la normativa de “contratos de interinidad”, y se aplican para relevar a aquellas mujeres que se hayan acogido voluntariamente, por decisión propia, a los derechos de suspensión de contrato de trabajo, de movilidad geográfica o de cambio de centro de trabajo. En estos casos, la empresa tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Esta medida se aplica durante:

- Todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida.
- Seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando la mujer víctima de violencia de género se reincorpora a la empresa, lo hace **en las mismas condiciones laborales** que tenía en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

## Formación y sensibilización contra la violencia de género en la empresa

Otra importante medida a desarrollar desde el ámbito empresarial es la **formación y la sensibilización, tanto en la propia empresa como en el espacio público**. Estas acciones constituyen una manera efectiva de concienciar sobre la temática y establecer o reforzar, progresivamente, una cultura de respeto de los derechos humanos y de rechazo de la violencia contra la mujer en la empresa.

Cambiar perfecciones y crear conciencia es una forma de avanzar, de cambiar actitudes y comportamientos, para que todas las partes implicadas salgan beneficiadas: las mujeres, el conjunto de las personas trabajadoras, la empresa y la sociedad.

## PROGRAMA DEL MINISTERIO PARA ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Sumar esfuerzos e involucrar a todos los agentes sociales en la lucha contra la violencia de género es fundamental. Por este motivo, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), en colaboración con empresas y entidades del tercer sector, promueve y desarrolla desde finales del 2010 un programa para realizar actuaciones de sensibilización en materia de violencia de género y para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de esta lacra social (aprobado mediante Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre).

El requisito para acogerse a este programa es que la mujer víctima de violencia de género esté inscrita como demandante de empleo en el servicio público correspondiente. La fortaleza del Programa consiste en que actúa en los dos ámbitos del mercado laboral:

- Por un lado, y de forma prioritaria, fortalece y empodera a las mujeres, mediante asesoramiento individualizado para el desarrollo de un plan de inserción laboral y el acompañamiento en la implementación del mismo, así como con acciones formativas con énfasis en la formación para el empleo.
- Por otro, involucra a las empresas para que acojan, bajo la modalidad de prácticas, a mujeres que estén realizando itinerarios formativos, o para que contraten, mediante incentivos a la contratación, a mujeres víctimas de violencia de género. Los incentivos consisten en bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social que se aplican desde la fecha de firma del contrato. Estas bonificaciones varían dependiendo de si se trata de un contrato indefinido o un contrato temporal.

### Las empresas

Las empresas involucradas en este programa, a su vez, forman parte de la “**Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género**”. El presente año 2014 la Red cuenta con la colaboración de empresas de diversos sectores de actividad, quienes además de desarrollar las actuaciones de sensibilización y/o de integración social y laboral específicas del programa, participan activamente con el Ministerio en la lucha contra esta lacra social.

Como fruto del compromiso e implicación de las empresas de la Red, muchas mujeres se están beneficiando de estas actuaciones, bien sea a través de la contratación, la realización de cursos de formación ocupacional o el desarrollo de prácticas laborales en las propias empresas. Cabe destacar que estas empresas tienen la ventaja de contar con delegaciones en todo el territorio, lo que facilita la movilidad geográfica de las mujeres cuando son víctimas de violencia de género y, como consecuencia, su alejamiento del agresor.

En junio de este año también se han incorporado a la Red, suscribiendo convenio en materia de sensibilización y colaborando con el MSSSI con la campaña “Hay Salida”, las siguientes empresas públicas: ADIF, AENA, ICO, RENFE y la SOCIEDAD ESTATAL DE LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO.

## “HAY SALIDA”: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Informar, prevenir y sensibilizar para contribuir a lograr una sociedad libre de violencia de género es el objetivo de la campaña “Hay Salida”, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). Con un mensaje de esperanza para las mujeres víctimas y su entorno, la campaña hace énfasis en que se puede poner punto y final a una situación de violencia de género para dejarla atrás y emprender una nueva vida.

La campaña ha implicado a distintos agentes sociales, como empresas, públicas y privadas. CORREOS es un ejemplo de este compromiso, sumándose a esta causa mediante un convenio de colaboración con el MSSSI por el que la empresa postal promueve acciones de sensibilización y facilita la integración sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia. En este marco, localidades del país se llenan de más de 11.500 carros de reparto que sirven como soporte publicitario para difundir la campaña “Hay Salida”, contribuyendo, con la visibilización, a crear conciencia.



## “HAY SALIDA”: CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Otra acción novedosa de visibilización de la campaña “Hay Salida” es la que tiene lugar en alianza con la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado. En este marco, millones de cupones de la ONCE y billetes de Lotería Nacional recuerdan a la sociedad que “Hay Salida contra la violencia de género” con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



### Las entidades del tercer sector

Además de la implicación de empresas, como ya se ha mencionado, el programa el Ministerio cuenta con la colaboración de Cruz Roja Española y Fundación Integra, que realizan la intermediación laboral entre las empresas y las asociaciones que trabajan con las mujeres víctimas de violencia de género, si bien también pueden realizar un contacto directo con las propias mujeres. De esta forma imparten talleres prelaborales (apoyo psicológico y motivación para el empleo, técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales y laborales, técnica de entrevista), reclutan a las candidatas y realizan el proceso de selección para que las mujeres que optan a los puestos vacantes ofertados por las empresas, accedan en igualdad de oportunidades que otras mujeres que no han pasado por una experiencia tan traumática.

Cruz Roja y Fundación Integra trabajan conjuntamente con las empresas y aúnan esfuerzos para facilitar la inserción y reinserción real de estas mujeres que, tras vivir una situación tan dolorosa, sin este apoyo y acompañamiento en su proceso de recuperación e inserción, en muchos casos, no están en condiciones de acceder a un empleo y están en riesgo de exclusión social y laboral.

## El impacto del programa

Los resultados del programa dan cuenta de su impacto, ya que, en este marco, los últimos años la contratación a mujeres víctimas de violencia de género ha aumentado notablemente. Desde el inicio del programa hasta julio de 2014 han tenido lugar 1.873 contrataciones. De esta forma, la evolución hasta llegar al estado actual ha sido la siguiente: se ha pasado de 138 contratos en el 2011 a 325 en el 2012 y a 963 en el 2013, según datos del MSSSI<sup>4</sup>.

Asimismo, señalar que en el 2014 varias empresas también han realizado cursos de formación ocupacional, talleres en habilidades sociales, técnicas de búsqueda de empleo y prácticas no laborales. Todas las empresas que forman parte del programa realizan actuaciones de sensibilización dirigidas a sus plantillas, clientela y proveedores, bien con material propio o con el material que les proporciona la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género. Además, participan activamente en las campañas de sensibilización que todos los años lleva a cabo dicha Delegación.

---

<sup>4</sup> Disponible en <http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=3225>



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

### Empresas con convenio en materia de sensibilización e inserción laboral

ACCIONA S.A.

ADAMS

ALCAMPO

AYRE HOTELES

CARREFOUR

CEOSA (Fundosa)

CONFESAL

CURVES MEDITERRANEAN S.L.U

DANONE (Momentum Task Force)

EAT OUT

FEHRCAREM

FERROVIAL

FIESTA HOTELES

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y

CONTRATAS (FCC)

FUNDACIÓN LA CAIXA

FUNDOSA (Ceosa)

GRUPO 5

GRUPO AMMA

GRUPO CLECE

GRUPO EULEN

GRUPO INDITEX

INGESAN

ISS FACILITY SERVICES

KONECTA

LINEA DIRECTA

MAHOU SAN MIGUEL

MANGO

MOMENTUM TASK FORCE (Convenio Danone)

MULTIGESTIÓN IBERIA S.A.U

NH HOTELES

PEUGEOT- CITROËN IBERICA

SERVICIOS SECURITAS UNIPERSONAL S.A

SIMPLY SUPERMERCADO SABECO

SODEXO ESPAÑA

### Empresas con convenio en materia de sensibilización

ARVATO QUALYTEL

ATENTO

BBVA

BRITISH TELECOM

CAMPOFRIO

CEPSA

EL CORTE INGLÉS

ENDESA

EROSKI

FEDEPE

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOSTELERÍA

(F.E.H.R)

IBERDROLA

IKEA

INDRA

MARCO ALDANY

MERCADONA

RED ELÉCTRICA

REPSOL

SACYR VALLEHERMOSO

TELEFÓNICA

UNIÓN DE CERRAJEROS DE SEGURIDAD

3M

## INICIATIVAS INTERNACIONALES

### CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS Comprometiendo al Sector Empresarial para acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas

Con el objetivo de poner fin a la violencia contra las mujeres, Naciones Unidas lleva adelante la campaña ÚNETE. En este marco, la organización internacional ha proclamado el día 25 de cada mes del año como “Día Naranja” para la concienciación y la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas.



Con esta medida se persigue que la movilización social tenga lugar todos los meses y no sólo en noviembre, con motivo del 25 de noviembre como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. De esa manera, cada mes se centra la atención en una temática específica, tales como acabar con la mutilación genital femenina, el acceso a la justicia de las sobrevivientes de la violencia, etc.

Este año el **25 de mayo** tuvo como tema central trabajar con el sector empresarial para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, bajo la premisa de que *“el sector empresarial tiene un papel importante que desempeñar en los esfuerzos para prevenir y acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas, ya que emplea a millones de mujeres y niñas, y tiene un enorme potencial en la oferta de oportunidades para la mejora de la igualdad de género y para el empoderamiento económico de las mujeres”*<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Disponible en

[http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/what%20we%20do/orange\\_day\\_action\\_plan\\_may2014\\_final%20pdf.ashx](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/what%20we%20do/orange_day_action_plan_may2014_final%20pdf.ashx)

## El Instituto Europeo para la Igualdad de Género hace públicos dos estudios sobre la violencia de género

Este año el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), en el marco de los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género, inicia sus actividades en la ciudad lituana de Vilna, con el lanzamiento de dos estudios cruciales para el trabajo futuro en la temática de la violencia contra las mujeres: "Asignación de fuentes de datos administrativos sobre la violencia de género contra las mujeres en la Unión Europea: Situación actual y potencial para la recopilación de datos comparables" y "El análisis de las metodologías para determinar los costos económicos de la violencia de género en la UE".

Los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género es una iniciativa promovida por Naciones Unidas que hace parte de su campaña ÚNETE, y a la que el EIGE se sumó hace tres años. Los días de activismo se inician el 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, y concluyen el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos, con el objetivo de concienciar a la población sobre la violencia de género en los ámbitos local, nacional e internacional.

*El cometido del EIGE consiste en "ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a integrar el principio de igualdad en sus políticas y en luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto es informar a los ciudadanos de la Unión Europea (UE) sobre este tema".*

## ACTUACIONES DE LAS EMPRESAS DE LA RED DIE CON MOTIVO DEL 25 DE NOVIEMBRE

El 25 noviembre las empresas y entidades de la Red DIE comparten el mismo objetivo: sumarse a la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Ya sea haciéndose eco de la campaña “Hay Salida” promovida por el MSSSI, desarrollando acciones propias o combinando ambas actuaciones, la Red DIE le dice NO a la violencia de género.

Como muestra de compromiso con la sensibilización, como medida de prevención, se detallan a continuación algunos ejemplos de las acciones que se llevan a cabo en este importante día para la reflexión y para el fomento de la construcción de espacios libres de violencia contra las mujeres.

La Red DIE es una comunidad de empresas y entidades diversas que tienen en común haber obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). El DIE, regulado por el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, es un reconocimiento institucional para las empresas y entidades que aplican políticas de igualdad destacables e innovadoras.

### BT



BT se suma a la campaña de sensibilización contra la violencia de género “Hay Salida” y reparte chapas con el mensaje “Hay Salida a la violencia de género” en sus oficinas, haciendo hincapié en la difusión del 016, número telefónico que el MSSSI pone a disposición de las víctimas y su entorno con fines de denuncia e información. Asimismo, invita a sus colaboradores a participar en el Programa de Voluntariado Integradas.

### MUTUALIA

MUTUALIA se adhiere a la campaña de sensibilización contra la violencia de género utilizando el PUNTO LILA, promovido desde Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. Esta iniciativa consiste en visibilizar socialmente el PUNTO LILA, como símbolo del rechazo a cualquier tipo de violencia contra las mujeres. En las ventanas de los despachos, en las cartas, en las webs... cualquier soporte y lugar cotidiano es útil para difundir de forma social y libre este símbolo que contribuye a decir NO a la violencia contra las mujeres.



## RENAULT CONSULTING



Renault Consulting reafirma su compromiso contra la violencia de género difundiendo a toda la organización comunicaciones e imágenes de sensibilización en diversos formatos.

## COMISIONES OBRERAS MURCIA

Comisiones Obreras Región de Murcia (CCOO RM) realiza unas jornadas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras, así como a todas aquellas interesadas en la temática. Además, CCOO ha preparado un póster con el lema "en este lugar no hay espacio para el maltrato". Toda la información y la documentación se hace llegar a la plantilla de la organización, tanto el poster como el programa de las jornadas.

CCOO RM también se hace eco de las diferentes campañas de la Administración Pública, difundiendo chapas variadas conmemorando este día, repartiendo llaveros del número telefónico 112 (para asistencia a personas en situación de riesgo), tarjetas del número de asistencia a mujeres víctimas de violencia de género 016, folletos, dípticos, y otros materiales. Para finalizar, se apoya y difunde la convocatoria de concentración que realizan las asociaciones de mujeres.



## DR. FRANZ SCHNEIDER



Dr. Franz Schneider recuerda a su plantilla el objetivo del rechazo a la violencia de género del día 25 de noviembre difundiendo un comunicado y tríptico informativo. Asimismo, la corporación se hace eco de la difusión de las actividades que se realizan en la localidad de Picassent, lugar donde se encuentra ubicada la empresa.

## ENDESA

Endesa es otra de las empresas que apoya la campaña de sensibilización “Hay Salida”, instalando en sus centros de trabajo distintos stands donde se entregan chapas con el lema de la campaña a la plantilla. La acción es desarrollada por colegas de trabajo que colaboran de forma voluntaria. Por otro lado, la empresa también difunde una postal electrónica con fotos del Consejero y los principales Directivos de la compañía donde lanzan un mensaje de sensibilización contra la violencia de género.

## ENSA



ENSA continúa con las acciones de sensibilización contra la violencia de género llevadas a cabo en la empresa, difundiendo en las pantallas distribuidas por la fábrica una campaña informativa en la que se recuerda los servicios y canales de asesoramiento para las víctimas de violencia de género.

## PEUGEOT CITROËN

El Centro de Madrid de PSA Peugeot Citroën publica una comunicación interna dirigida a la plantilla en su totalidad sobre unos cursos organizados por la asociación Juntos Contra la Violencia Doméstica.

## ALANNA

ALANNA, para conmemorar el 25 de noviembre como jornada de movilización contra la violencia de género, inicia la semana previa una campaña de difusión a través de las redes sociales (Facebook y Twitter), así como a través de una aplicación de mensajería instantánea (WhatsApp). La acción consiste, básicamente, en la difusión del logo creado para tal efecto, solicitando que sea utilizado como foto de perfil hasta el día 25. Asimismo, este logo también es utilizado en todos los correos corporativos.



## REPSOL



Repsol conmemora este día realizando la distribución, en los espacios comunes de las sedes en Madrid, de chapas y folletos (personalizados con su logo) de la campaña “Hay Salida”, impulsada por el MSSSI. Además, utiliza los soportes digitales para difundir internamente una nota con información aclaratoria sobre esta lacra social en la que también se comunica la posición corporativa al respecto, así como cartelería digital que incluye un decálogo de buenas prácticas con los 10 pasos a seguir para salir de la violencia y recuperar una nueva vida (remitido por la Fundación Integra).

Como material audiovisual, que acompaña a la cartelería, se cuenta con un video Repsol que se proyectó en la jornada de sensibilización realizada este año.

De cara a la difusión externa hacia la sociedad, Repsol utiliza las estaciones de servicio EESS para difundir carteles de la campaña "Hay Salida", que se mantendrán hasta finalizar el año.

## BBVA

BBVA utiliza el soporte digital de su página web Bancaresponsable para difundir el mensaje “Hay salida a la violencia de género”, apoyando de esta forma la campaña “Hay Salida”. La web facilita un acceso directo al último video de la campaña.



## MAHOU-SAN MIGUEL

Mahou - San Miguel se suma a la iniciativa del MSSSI con la campaña “Hay Salida”, y en todos sus centros, tanto productivos como sedes, se entrega al personal, y a todas las personas visitantes, la chapa con el lema de la acción.

## VEIASA

Para que todo el personal sea consciente y sepa qué tiene que hacer en caso de una situación de violencia de género, VEIASA ha incluido en el temario para los exámenes de promoción, que tienen lugar el 26 de noviembre, el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

## MARTÍNEZ LORIENTE



Martínez Loriente participa de la celebración del día contra la violencia de género con un cartel que se publicita en todas las pantallas ubicadas en las áreas de descanso de sus centros de trabajo.

## PAUMA

Pauma quiere expresar su firme rechazo hacia cualquier expresión de violencia contra las mujeres en todas sus dimensiones. Para ello realiza una acción de sensibilización dirigida a su plantilla, enviando, vía email, una presentación en la que se visibiliza la violencia que no son golpes, la violencia que se esconde tras actitudes, conductas y creencias cotidianas. De esta forma, invita a actuar para conseguir espacios seguros para las mujeres y las niñas (hogares, centros de trabajo, espacios públicos, ciberespacio, escuelas seguras).

## SADA CASTILLA-GALICIA

Sada Castilla-Galicia mantiene su firme compromiso con el principio de igualdad y se une a la difusión de la campaña de concienciación de la empresa dirigida a toda la plantilla. Por ese motivo, la semana del 25 de noviembre difunde, vía email, y en los tabloneros de anuncios, el cartel "No a la violencia de género".



## VERDIMED

Verdimed apoya la campaña "Hay Salida" y el 25 de noviembre envía a todo el personal, tanto de almacén como de fincas, un SMS (mensaje de texto breve de teléfono móvil) con un enlace al video de la campaña, este material audiovisual también se proyecta en la pantalla informativa ubicada en el interior del almacén. Asimismo, a la plantilla de la oficina se le hace llegar un email con el enlace mencionado, acompañado con información sobre la aplicación para dispositivos móviles "Libres". Esta aplicación, del MSSSI, está dirigida principalmente a mujeres que sufren o han sufrido violencia de género y a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de maltrato.

## SADA CATALUNYA



Sada Catalunya reafirma, con motivo del 25 de noviembre, su firme compromiso con el principio de igualdad y se une a la difusión de la campaña de concienciación de la empresa dirigida a toda la plantilla.

Durante la semana del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se difunde, por email y en los tablones de anuncios un cartel de rechazo a la violencia de género.

## INSTITUTO CUATROVIENTOS

Cuatrovientos se declara un espacio de TOLERANCIA 0 A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. Para concienciar a toda la comunidad educativa (alumnado, profesorado, familias y empresas y entidades colaboradoras) sobre la violencia de género, han convocado un concurso de eslóganes contra esta lacra social, siendo responsables de la difusión los tutores y tutoras del instituto. Además, el día 25 toda la comunidad del centro acude con alguna prenda o distintivo de color violeta, para hacer una foto colectiva para su difusión en la prensa local, blogs del centro etc.

## CALIDAD PASCUAL

"Muestra tu actitud naranja con una sonrisa" es el lema de la campaña de sensibilización que Calidad Pascual lleva adelante para apoyar la lucha contra la violencia de género.

La iniciativa, que utiliza como soportes la web y las principales redes sociales en las que la empresa está presente, consiste en invitar a todos sus seguidores o visitantes a solidarizarse con la causa participando de forma activa. Para ello, se propone que se tomen una foto con una "sonrisa naranja" y la publiquen el día 25 en su perfil de Facebook y/o Twitter.

El desarrollo final de la campaña es un concepto visual, que se difunde a través de redes sociales. Los materiales que utiliza la iniciativa son una postal, que ilustra el concepto e invita a participar, y un icono o distintivo "naranja", que se puede descargar y difundir.



## BANCO SANTANDER

Banco Santander incorpora, en su Plan de Igualdad, una serie de medidas para ayudar a las mujeres víctimas de la violencia de género, contemplando derechos como la adopción de jornada reducida u horario flexible o la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses, entre otros. Adicionalmente, señalar que podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

## BORGES

Borges International Group envía una newsletter a todas las personas colaboradoras sobre el compromiso consistente en formar parte de un movimiento empresarial que tiene el objetivo de realizar acciones de sensibilización para la igualdad, el respeto de los derechos fundamentales y la construcción de una sociedad libre de violencia sobre las mujeres. En los próximos meses Borges International Group va a firmar un convenio de colaboración con el MSSSI para promover la sensibilización sobre la violencia de género.

## ICSE

El grupo ICSE realizó con su alumnado dos talleres:

- ➔ Todos contra la Violencia de Género.
- ➔ Concurso de marcadores de libros por la Igualdad.



## Henkel



Henkel Ibérica sensibiliza a todas las personas que trabajan en la empresa sobre la importancia del día 25, recordando que la entidad cuenta con un protocolo específico para las personas en situación de violencia de género, aprobado por la Comisión del Plan de Igualdad, donde se facilita información y se define el procedimiento de actuación de acuerdo con la Ley contra la Violencia de Género.

Para llevar a cabo esta campaña, se expone en lugares públicos de la empresa y en los tablones de avisos un póster conmemorativo de esta fecha, asimismo se envía un correo electrónico a todas las personas haciendo alusión a dicha fecha y adjuntando el póster conmemorativo.

## Enagás

Enagás se une al día internacional contra la violencia de género haciendo llegar a toda la plantilla de la compañía una postal conmemorativa con un enlace directo al video de la campaña "Hay Salida" del MSSSI.

[igualdadenlaempresa.es](http://igualdadenlaempresa.es)