



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Incorporación de talento y sensibilización empresarial: integración de mujeres víctimas de violencia de género

Conclusiones de la X Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo **“Igualdad en la Empresa”** Red DIE

Zaragoza, 26 de noviembre de 2019



Índice

1. PRINCIPALES APORTACIONES	3
2. SISTEMAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO	4
3. ANEXOS	8
Agenda	8
Desarrollo de la Jornada	9
Sesión Práctica.....	11
Participación.....	16
Valoración de la X Jornada Técnica de la Red DIE.....	18



La Red de empresas con **distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)** está formada por un total de **148 empresas** que destacan por su **compromiso con la igualdad de género**. El objetivo de la Red es el **intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**. Para ello, se realizan diversas actividades de dinamización de la Red como la generación de grupos de trabajo online para compartir medidas, la redacción de guías de buenas prácticas, la realización de estudios o la celebración de **Jornadas Técnicas**. Estas últimas sirven como punto de **encuentro presencial para el conjunto de empresas de la Red** y les permiten profundizar sobre algún tema de especial interés vinculado con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Asimismo, suponen un impulso al **trabajo colaborativo** y al **intercambio de ideas y buenas prácticas** entre las empresas.

El **26 de noviembre de 2019** tuvo lugar, en la sede de la **Cooperativa Tiebel** (empresa de la Red) en **Zaragoza**, la **X Jornada Técnica** de la Red DIE sobre **“Incorporación de talento y sensibilización empresarial: integración de mujeres víctimas de violencia de género”**. A continuación, se exponen las principales conclusiones y elementos más destacados de la Jornada.



1. PRINCIPALES APORTACIONES

Las entidades intermediarias apoyan a las empresas:

- ✓ Desmontando falsos mitos y estereotipos
- ✓ Visibilizando las fortalezas de las mujeres VVG
- ✓ Formando y sensibilizando a equipos de RRHH: entrevistas individuales (Soft Skills), feedback, sea cual sea el resultado de la entrevista para favorecer el empoderamiento de las candidatas

- ✓ Apoyo en la identificación de perfiles a cubrir
- ✓ Oportunidades laborales abiertas para mujeres VVG
- ✓ Información a las entidades intermediarias que trabajan con mujeres VVG

2. Sensibilización y formación a empresas de la Red

3. Detección de oportunidades en las empresas de la Red

Claves para la exitosa inserción de mujeres víctimas de violencia de género

1. Adhesión a la iniciativa de "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"

4. Incorporación en la empresa y acompañamiento posterior

- ✓ Acuerdos de colaboración con la Secretaría de Estado de Igualdad a través del Instituto de la Mujer ***empresalibreviolencia@inmujer.es***
- ✓ Colaboración con **entidades intermediarias** que conocen los perfiles de las mujeres víctimas de violencia de género (VVG), las acompañan, apoyan y capacitan para garantizar su exitosa inserción socio laboral

- ✓ Persona(s) de referencia en la empresa
- ✓ Seguimientos mensuales, trimestrales, semestrales o anuales (internos y/o con las entidades intermediarias)





2. SISTEMAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO

Aprovechando el potencial de la empresa como agente de desarrollo y transformación social, la Secretaría de Estado de 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, promueven, desde el año 2012, la iniciativa **“EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO” (ESLVG)**, que suma cada año más adhesiones y que acerca el mensaje a las empresas y la ciudadanía en su conjunto de que **“frente a la violencia de género hay salida”**. La iniciativa cuenta con **más de 100 entidades públicas y privadas adheridas**, entre las que también se encuentran varias empresas de la Red DIE.

¿Cómo adherirse a esta iniciativa? Las empresas suscriben **protocolos** de colaboración con la Secretaría de Estado de Igualdad para la **integración social y laboral de mujeres víctimas de violencia de género** (Protocolos gestionados por el Instituto de la Mujer). Con ellas colaboran dos entidades intermediarias, **Cruz Roja y Fundación Integra**, que se encargan, por un lado, del fortalecimiento personal y, por el otro, de formar y capacitar a las mujeres VVG en las habilidades necesarias para garantizar el éxito de su inserción laboral en las empresas. Asimismo, acompañan a las empresas en la identificación de sus necesidades de adquisición y retención de talento. Por otra parte, la Dirección General para la Violencia de Género coordina los protocolos entre la Secretaría de Estado de Igualdad y las empresas para promover la **sensibilización frente a la violencia de género**, sensibilización tanto interna como externa.

Actualmente, del total de entidades adheridas a la red, **68 están comprometidas con la integración socio laboral de las mujeres VVG**. El listado puede consultarse en:

<http://www.igualdadlaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm>

Mesa redonda. “Sistemas de captación de talento para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y su impacto en la empresa”

En la mesa participaron cuatro entidades pertenecientes a la iniciativa **“Empresas por una Sociedad libre de violencia de género”**: Cruz Roja, FCC, Acciona y Urbaser.

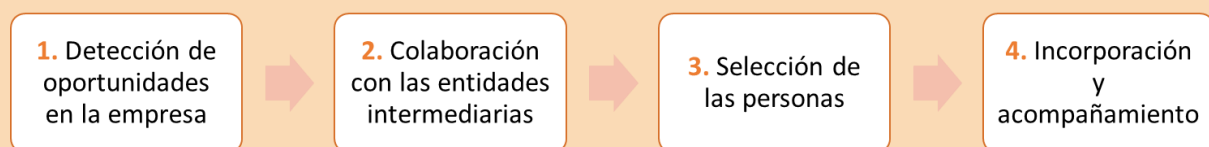
Cruz Roja expuso las actividades de apoyo y acompañamiento desarrolladas dentro de la iniciativa:

- Trabajan el **empoderamiento personal y profesional** de las mujeres víctimas de violencia de género mediante:
 - **apoyo psicosocial**
 - **orientación profesional**
 - **fomento de redes personales y profesionales**
 - **información laboral**
 - **talleres** para mejorar la **competencia digital**
 - habilidades para la **búsqueda de empleo**



- itinerarios por la igualdad
- formación laboral
- inserción laboral
- Movilizan el cambio en las empresas mediante el **fomento de la responsabilidad social empresarial**, favoreciendo el acceso al empleo de mujeres VVG.
- Promueven acciones en favor de la igualdad mediante **sensibilización y formación a empresas y profesionales**.

Para un correcto desarrollo en la inserción de las VVG, Cruz Roja propone seguir el siguiente **proceso**:



1. Detección de oportunidades en la empresa:

- Identificación de oportunidades laborales con garantías y condiciones mínimas de contratación. Exploración de colaboraciones formativas y/o de prácticas para apoyar la inserción laboral.
- Elección de las oportunidades que se pondrán a disposición de mujeres VVG. Fijación de número de puestos cada año.
- Información y contacto con las entidades intermediarias que trabajan con mujeres VVG.

2. Colaboración de las empresas con las entidades intermediarias:

- Sesiones grupales periódicas en la entidad intermediaria para conocer los perfiles de mujeres VVG que participan en itinerarios de inserción laboral.
- Fomento de la realización de prácticas formativas para dar oportunidades de aprender una profesión y conocer el talento de las personas.
- Establecimiento de personas específicas de selección y RRHH encargadas de dinamizar la promoción de oportunidades de inserción en su territorio.
- Comunicación interna eficaz de la colaboración para dar capilaridad.

3. Selección de las personas:

- Evitar entrevistas y procesos de selección grupales, ya que pueden no ser la atmósfera más oportuna para que las mujeres VVG demuestren su potencial.
- Evitar filtros “clásicos” como formación y experiencia en el CV, ya que en ellos no aparecen las competencias “ocultas”.



- Entrevistas individuales para conocer el talento y el perfil competencial real de las mujeres VVG. Poner foco en las “SOFT SKILLS”.
- *Feedback* tras las entrevistas independientemente del resultado en tanto que están en un proceso de activación y empoderamiento.

4. Incorporación y acompañamiento:

- Personas de referencia en la empresa en las que puedan apoyarse al inicio de la relación laboral.
- Seguimientos periódicos para conocer el nivel de desempeño y satisfacción. Estos pueden ser realizados internamente o con la colaboración externa de las entidades sociales.

Acciona, FCC y Urbaser, empresas con amplia experiencia en la inserción laboral de mujeres VVG, afirman que la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, aparte de contribuir a una sociedad más igualitaria y a una mayor sensibilización frente a la violencia de género, aporta mucho y enriquece a las empresas:

- **Atrae talento** de mujeres con marcadas competencias específicas, tales como: resiliencia, compromiso con la empresa, eficacia en la organización y la administración de recursos, capacidad de adaptación y superación, tolerancia a la frustración, iniciativa y toma de decisiones, interés por aprender, análisis y resolución de problemas.
- **Enriquece los recursos humanos** de la empresa, ya que las mujeres VVG aportan un gran compromiso y afán de superación, así como una gran disposición a la formación y recualificación profesional.
- **Ayuda a romper estereotipos y fomenta la Responsabilidad Social Corporativa.**
- **Reduce el absentismo** laboral.
- **Promueve la conciliación** corresponsable en la organización.
- **Ayuda a evitar casos de violencia de género** en la empresa.

Todas las empresas participantes en la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, tanto las invitadas de la mesa redonda como otras de las participantes resaltaron además:

- Un **elevado grado de satisfacción** con su adhesión a la iniciativa y con el trabajo vital de acompañamiento que realizan las entidades intermediarias, así como con la colaboración con la Secretaría de Estado y el Instituto de la Mujer, y también con los **resultados** (incorporación de talento a la empresa, compromiso e implicación de las mujeres contratadas, etc.).

Las empresas de la mesa **valoran muy positivamente su pertenencia a la Red “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”** y consideran clave la ayuda que prestan Cruz Roja y Fundación Integra.

- Se destaca la importancia de las **labores de formación y sensibilización al equipo de RRHH** y el **compromiso de la Dirección** con la iniciativa.



- Otro elemento crucial es la **garantía de anonimato** de las mujeres VVG en todo el proceso de selección y posterior incorporación a la empresa, así como que dicho **proceso de selección se lleve a cabo de manera individualizada**.
- En algunas ocasiones, el proceso de recuperación da lugar a la comunicación por parte de las propias víctimas de dicha circunstancia a personas de la plantilla, lo que aumenta la **sensibilización**. La celebración de eventos y campañas de sensibilización ayuda en este sentido y fomenta el orgullo de pertenencia a la empresa.
- Algunas medidas resaltadas para la prevención y la lucha contra la violencia de género en las empresas son: **preferencia en las solicitudes de traslado geográfico, apoyo financiero, apoyo psicológico, flexibilización horaria de la jornada laboral**.

Durante la jornada se visibilizaron numerosas **acciones de sensibilización sobre el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, llevadas a cabo por algunas empresas de la Red DIE, que pueden descargarse en el siguiente enlace:

http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_Red_DIE_25_de_noviembre_2019.pdf

Si quieres unirte a la iniciativa

“EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA
DE GÉNERO”



❖ **Para favorecer la inserción laboral:**

Contacta con el Instituto de la Mujer, a través de:

empresalibreviolencia@inmujer.es

❖ **Para la sensibilización sobre violencia de género:**

Contacta con la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, a través de:

empresas-DGVG@igualdad.mpr.es



3. ANEXOS

Agenda

09:30 Registro de entrada

10:00 Bienvenida y presentación institucional

10:15 Mesa redonda: Sistemas de captación de talento para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género y su impacto en la empresa

Modera: Ana Lite Mateo, Subdirectora General Adjunta, Instituto de la Mujer.

Ponente Principal: Javier José Pérez Raimundo, Coordinación de proyectos inserción laboral, Cruz Roja Española.

- *María Ganado Arteaga*, Gerente de Sostenibilidad e Igualdad, Diversidad e Inclusión, Acciona Infraestructuras.
- *Ana M^a Pérez Perrino*, Responsable de Igualdad y Compromiso Social, Urbaser.
- *Isidoro Valverde Ballesteros*, Jefe de Departamento Relaciones Laborales, Grupo FCC.

11:45 Espacio con la Secretaria de Estado de Igualdad, Soledad Murillo de la Vega.

12:15 Fotografías de grupo: conjunta y empresas Red DIE.

12:20 Pausa café

12:50 ACTIVIDAD PRÁCTICA PARA LAS EMPRESAS DE LA RED DIE*
Medidas para fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y su integración efectiva en la empresa

14:20 Cierre y agradecimientos

**Esta actividad está destinada a las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".*

Desarrollo de la Jornada

La **X Jornada Técnica** fue acogida por una de las empresas de la Red, como es costumbre que suceda en una de las dos Jornadas que se celebran anualmente. En esta ocasión, la empresa **anfitriona** fue **Tiebel Sociedad Cooperativa**, afincada en Zaragoza.

Marta Lapuente, socia de la cooperativa, dio la **bienvenida** al conjunto de personas asistentes y expuso los **principales hitos relacionados con la igualdad** entre mujeres y hombres logrados por Tiebel durante sus 26 años de historia.



La Jornada continuó con la intervención de **Ana Lite, Subdirectora Adjunta para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer**, en representación del Instituto de la Mujer como organizador de la jornada, quien dinamizó la **mesa redonda** sobre **“SISTEMAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO PARA LA INSERCIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA”**. En la misma participaron representantes de entidades y empresas de la Red **“Empresas por una sociedad libre de violencia de género”** (dos de ellas también pertenecientes a la red DIE), en concreto:



- **Javier José Pérez**, Coordinador de proyectos de inserción laboral. **Cruz Roja Española**.
- **María Ganado Arteaga**, Gerente de Sostenibilidad e Igualdad, Diversidad e Inclusión. **Acciona Infraestructuras**.
- **Ana María Pérez Perrino**, Responsable de Igualdad y Compromiso Social. **Urbaser**.
- **Isidoro Valverde Ballesteros**, Jefe de Departamento Relaciones Laborales. **Grupo FCC**.

Cruz Roja presentó la labor que realiza en el conjunto del territorio nacional para **fomentar la inserción socio laboral de mujeres víctimas de violencia de género (VVG)** y su papel como entidad **intermediaria** en la Red de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”. Asimismo, analizó su **metodología de trabajo** con este colectivo de mujeres, destacando las **competencias laborales** específicas que demuestran las mujeres VVG con las que trabaja. Finalmente, expuso las **oportunidades** que la contratación de mujeres VVG tiene **para las empresas** y las diversas **vías de colaboración** de las empresas para conseguir el objetivo de la inserción.

Por su parte, **Acciona, Urbaser y FCC** compartieron su experiencia colaborando con Cruz Roja y otras entidades intermediarias para **incorporar a sus plantillas mujeres VVG**. En este sentido, destacaron la **gran efectividad** de las colaboraciones, que resultan en la **incorporación de talento** a las empresas, por lo que existe un **alto grado de satisfacción**. Compartieron **medidas concretas** que llevan a cabo tanto de manera **previa al proceso de selección, durante** este y **posteriormente**, cuando la mujer se incorpora al puesto de trabajo. También participaron activamente el resto de personas asistentes, poniendo en común **medidas** de sus empresas vinculadas con la **integración socio laboral de mujeres VVG** así como otras medidas a las que se pueden acoger mujeres de la plantilla que sean VVG y actuaciones de sensibilización.

Tras la mesa redonda, **Soledad Murillo, Secretaria de Estado de Igualdad**, mantuvo una conversación con las empresas asistentes, en la cual hizo un **repaso exhaustivo a los principales elementos de la violencia de género** y **respondió a las preguntas** que las personas asistentes plantearon. Destacó que **la violencia de género no es como cualquier otra violencia** y que provoca, en las mujeres que la sufren, una sensación de culpabilidad que las condena a **perder los principales lazos de sociabilidad**.



También puso de relieve que, en muchas ocasiones, las mujeres víctimas **no denuncian la violencia que sufren por la dependencia, también económica que tienen de la persona agresora**. Por ello, alabó la iniciativa de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” y el **compromiso de las empresa por la inserción socio laboral** de estas mujeres, como un **mecanismo clave**.

Finalmente, se llevó a cabo una **actividad práctica** con el conjunto de las **empresas de la Red DIE**. Las personas fueron distribuidas en **cuatro grupos: dos** de ellos, **analizaron**, cada uno, **una medida** vinculada con la inserción socio laboral de mujeres VVG (medidas proporcionadas por Acciona y FCC). Los otros **dos grupos propusieron**, cada uno, **una medida** sobre esta temática. Tras el trabajo en grupo, se **pusieron en común las conclusiones** y se procedió a la **clausura** de la Jornada.



Accede al **mensaje de Soledad Murillo** a las empresas, con motivo del **25 de noviembre**, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres en: <https://twitter.com/talentoliderazg/status/1198875415500279808>



Sesión Práctica

El resultado de la actividad práctica fue el **diseño de dos medidas para fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género** y el **análisis DAFO de otras dos medidas ya implantadas por Acciona y FCC**.

A continuación, se recogen los **resultados**.

MEDIDA 1 – Diagnóstico sobre la conciencia de los tipos de violencia de la empresa

Esta medida busca **diagnosticar el grado de conocimiento y sensibilización de las personas trabajadoras de la empresa sobre la violencia en todas sus manifestaciones, incluyendo a la dirección y, en su caso, al consejo de administración**. La medida se enmarca en la estrategia de responsabilidad social y pretende contribuir a erradicar la violencia de género.

Los **objetivos** que persigue son:

1. Crear un **entorno seguro** para la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género.
2. Crear un **plan de acción** en función de los datos obtenidos: formación, información, sensibilización, etc.
3. Elaborar un **protocolo de actuación** sobre la violencia de género.
4. Detectar y/o aflorar posibles **casos de violencia de género** dentro de la plantilla.

La **Comisión de Igualdad** o, en su caso, la Dirección y la Dirección de RRHH, serían las áreas responsables de ejecutar la medida. Para ello, **se realizarían**:

- **Encuestas** / cuestionarios a la plantilla.
- **Dinámicas** de grupo (“role playing”).
- **Entrevistas** por parte de una empresa externa.
- **Informe final** de conclusiones.

La medida estaría dirigida al **conjunto de personas trabajadoras** de la empresa.

Los **indicadores** planteados son los siguientes:

- Porcentaje de personas, desagregado por sexo, que conocen los distintos tipos de violencia y que saben detectar diferentes situaciones relacionadas con ésta.
- Porcentaje de participación de la plantilla en las distintas acciones, desagregado por sexo.

Los **factores de riesgo** a tener en cuenta para considerar la manera de superarlos:

- Posible escasa participación.
- Error de confección en la encuesta.
- No desarrollo de un plan de acción posterior.



MEDIDA 2 – Medida de éxito para favorecer la inserción laboral de mujeres VVG

La medida planteada por las participantes consistió en la **adhesión a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”**, colaborando con entidades intermediarias para lograr un objetivo cuantitativo anual de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Esta medida busca **atraer talento** que, mediante los medios convencionales de selección, es generalmente difícil de encontrar. Está vinculada al compromiso social de la empresa y pretende **mejorar el clima laboral**, la **productividad** y el **orgullo de pertenencia** a la empresa.

Los **objetivos** que persigue son:

1. **Adquirir más y mejor talento**, con un mayor grado de **diversidad**.
2. **Sensibilizar**, **eliminar sesgos** inconscientes y **mejorar los criterios de selección** (definición de perfiles y entrevista).
3. **Mejorar la productividad de la empresa**.
4. **Retener el mejor talento**.
5. **Contribuir a la transformación social, a la erradicación de la violencia de género y la Igualdad**.

El **departamento de RRHH** sería el responsable de la medida, si bien haría falta un firme compromiso por parte de la Dirección.

La medida está dirigida al **conjunto de la plantilla** y, especialmente a los **mandos intermedios**, así como a **mujeres víctimas de violencia de género** para lograr su inserción socio laboral. Consistiría en la generación de una **estrategia empresarial** que contara, al menos, con los siguientes elementos:

- **Compromiso de la Dirección** y visibilización del mismo.
- **Sensibilización a mandos intermedios / formación para equipos de selección / sensibilización para toda la empresa** sobre requisitos, derechos y obligaciones derivados de la Ley.
- **Colaboración con las entidades intermediarias** en la identificación de perfiles a cubrir.
- **Formación sobre la identificación de las necesidades** de las empresas, redacción de las **ofertas con lenguaje inclusivo, entrevistas y procesos** de selección.
- **Creación de mecanismos de apoyo y acompañamiento para las mujeres VVG** dentro de las empresas, de manera que se facilite su retención:
 - Asistencia jurídica
 - Asistencia psicológica
 - Facilitar la movilidad geográfica
 - Permisos especiales para necesidades personales o de conciliación, etc.



- Realización de **evaluaciones sobre grado de satisfacción** de la plantilla y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Los **indicadores** planteados son los siguientes:

- Número de contrataciones por trimestre y relación con el volumen de contrataciones global de la empresa desagregada por sexo.
- Duración de las formaciones realizadas por persona, desagregado por sexo.
- Personas participantes en las formaciones, desagregado por sexo.
- Número y tipología de campañas realizadas.
- Número de publicaciones en Redes internas y externas (web y LinkedIn, etc.).
- Número de interacciones con las publicaciones.
- Cumplimiento de los objetivos acordados con las entidades.
- Impacto de las acciones de sensibilización internas y externas.
- Número de medidas de apoyo utilizadas y tipología.
- Resultados de las evaluaciones del grado de satisfacción de las mujeres víctimas de violencia de género y de la plantilla en general desagregados por sexo.

Los **factores de riesgo** a tener en cuenta para considerar la manera de superarlos:

- Resistencia cultural de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Riesgo de ruptura del proceso de confidencialidad.

ANÁLISIS DAFO 1 – Construyendo el metro de Quito con perspectiva de género (ACCIONA)

Acciona presentó un **proyecto** enmarcado en el programa municipal *Quito, ciudad segura para mujeres y niñas*, que implementa el mismo programa global de Naciones Unidas. El proyecto incorporaba las siguientes **campañas**:

- **Formación a más de 1500 personas trabajadoras** por las unidades de equidad y justicia de la Secretaría de Seguridad del municipio de Quito. Las charlas pretenden convertir a las personas empleadas en **motores de cambio social en sus entornos cotidianos**. Su presencia no es pasiva, ya que el método favorece el intercambio de ideas y experiencias y, tras cada sesión, cada persona apunta un compromiso personal en una tarjeta colocada en un tablón a la vista de todas.
- **Sesiones de micro teatro a población en edad escolar** en maquetas de vagones de metro que el municipio tiene instaladas en espacios públicos de la ciudad. Cada sesión de micro teatro dura 15 minutos, participan 15 personas, en espacios de 15 metros cuadrados. El objetivo es



sensibilizar de forma lúdica a través de la experiencia sobre **situaciones que simulan una experiencia real de un trayecto de metro enfocadas al acoso sexual en los medios de transporte colectivo.**

- **Refuerzo** como elemento **transversal** de “Bájale al acoso” y “Construyendo el Metro de Quito con enfoque de género” **en las semanas temáticas** de formación en Seguridad y Medio Ambiente.
- **Campamentos vacacionales para hijas e hijos de personas trabajadoras** basados en la **igualdad** y la **diversidad** como hilos conductores. “Crear en ti” en 2018 y “Diversimundi” en 2019. Con participantes en edad escolar el objetivo fue inculcarles valores de igualdad y justicia de género, así como la diversidad en su sentido más amplio, y estimular su autoestima y su empatía.

En cuanto a los **resultados**, más de **1.500 personas de la plantilla** participaron en las actividades de **sensibilización**. Las acciones de **micro teatro** contaron con casi **10.000 personas**, mientras que los **campamentos** llegaron en sus dos ediciones a **156 y 125**, respectivamente.

A continuación, se presenta el **análisis DAFO** de esta medida.

DEBILIDADES

- ⇒ Baja representación femenina en el proyecto.
- ⇒ Falta de continuidad tras la finalización del proyecto.
- ⇒ Proyecto centrado en departamentos relacionados con RRHH: falta transversalidad con otras líneas de negocio.

AMENAZAS

- ⇒ Subcontratación: 3000 personas externas a Acciona en las que se implantaban alguna medida.

FORTALEZAS

- ⇒ Trabajo con el núcleo familiar de la persona trabajadora.
- ⇒ Formación implantada desde el personal de alta dirección.
- ⇒ Transversalidad (entre diferentes departamentos).

OPORTUNIDADES

- ⇒ Impacto en la sociedad de Quito, más allá de la plantilla, para facilitar un proceso de transformación social.
- ⇒ Participación con agentes públicos (se enmarca dentro de la campaña municipal “Bájale el acoso”).



ANÁLISIS DAFO 2 – Convenios de colaboración para la inserción socio laboral de mujeres víctimas de violencia de género (FCC)

La medida que busca **fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género en FCC**. Para ello, FCC se adhirió a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” mediante la firma de un **convenio de colaboración** con:

- **Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad**, en el marco de la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”.
- La **Fundación Integra (entidad intermediaria)**.

Estos convenios suponen la puesta en marcha de:

- **Acciones de sensibilización internas y externas.**
- **Procesos de inserción socio laboral de mujeres VVG.**

Respecto a los procesos de inserción, se establecen unos **objetivos cuantitativos** a cumplir. Para lograrlos, se necesita la implicación del **departamento de RRHH**, así como de las **personas encargadas** de cada centro donde se produzca una inserción, y el apoyo de la **Dirección de la empresa**. Uno de los pilares para asegurar que las inserciones sean exitosas es la **garantía de confidencialidad** en todos los procesos.

En cuanto a los **resultados en FCC, 95 mujeres víctimas de violencia de género han sido contratadas** gracias a la colaboración establecida gracias a la firma de este convenio.

A continuación, se presenta el **análisis DAFO** de esta medida.

DEBILIDADES

- ⇒ No lograr cumplir con el compromiso adquirido con la firma del Convenio.
- ⇒ Que pueda faltar el apoyo del Comité de Dirección.

AMENAZAS

- ⇒ No cumplir con la garantía de confidencialidad.

FORTALEZAS

- ⇒ Mejora orgullo de pertenencia.
- ⇒ Fidelización del personal (retención de talento).
- ⇒ Sensibilización y visibilización entre el personal de la empresa.

OPORTUNIDADES

- ⇒ Ayuda a conseguir talento.
- ⇒ Mejora imagen de marca.
- ⇒ Permite sensibilizar y visibilizar la causa en el entorno.
- ⇒ Responsabilidad social corporativa.
- ⇒ Las propias fundaciones aportan profesionalidad (profesionales de psicología, etc.).
- ⇒ Aporta diversidad a la plantilla.



Participación

Participaron un total de 56 personas.

En primer lugar, se recogen las 20 **empresas de la Red DIE** participantes en la X Jornada Técnica (28 personas representantes).

Empresas de la Red DIE asistentes a la X Jornada Técnica



Asimismo, la X Jornada ha sido la primera en que se ha invitado a **empresas y entidades externas a la Red** para participar en la primera parte de esta. Dada la relevancia del tema, se contó con la presencia de empresas pertenecientes a la Red de “**Empresas por una sociedad libre de violencia de género**” y otras **empresas, entidades y organismos** con el objetivo de sensibilizar y compartir Buenas Prácticas en relación a la inserción socio laboral de mujeres VVG. En concreto participaron las siguientes:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Empresas, entidades y organismos externos a la Red DIE asistentes a la X Jornada Técnica



Valoración de la X Jornada Técnica de la Red DIE

Explotación cuantitativa de los datos (valoración de 1 a 5)





Explotación cualitativa

Valoración general y sugerencias de mejora

- Nos han parecido muy interesantes varias cuestiones:
 - La realización de grupos de trabajo, ya que permiten poner en común.
 - La presencia de empresas ajenas a la Red DIE.

Como sugerencia de mejora planteamos que las personas asistentes tengan un cartel identificativo para así facilitar el contacto entre ellas.

- Me encantó la jornada. Muy interesante para nuestra compañía. La mejor a la que he asistido sin duda. Muchas gracias.
- Jornada muy interesante y bien organizada. Con la participación de la entidad social Cruz Roja y las empresas implicadas en la incorporación de víctimas de violencia, que dieron una visión muy positiva de su experiencia y la conferencia, como siempre, interesantísima de la Secretaria de Estado, la jornada resultó de gran interés.
- Creo que en esta ocasión el número de empresas participantes no fue alto. Encuentro una buena idea el invitar a empresas no pertenecientes a la Red DIE en la primera parte de la sesión.
- Para las empresas es muy importante poder llevarse aspectos prácticos y de aplicabilidad.
- Muy interesante y práctica.
- Muy interesante.
- Mi valoración general es muy buena y cumplió mis expectativas. Me resultó una jornada enriquecedora.
- Excelente jornada por el nivel de profesionalidad de las personas ponentes y el taller práctico muy bien organizado. Resultó ser un encuentro muy cercano y participativo entre las empresas. Se agradece muchísimo la asistencia de Soledad Murillo y Ana Lite ya que nos permitió conocerlas personalmente y fue muy enriquecedor. Enhorabuena.

Otros comentarios

- Agradecer la participación de Soledad Murillo en la Jornada, así como el compromiso del Instituto de la Mujer y de Daleph por haberlo hecho posible.
- Excelente intervención de la Secretaria de Estado, Soledad Murillo.



- Es muy importante la realización de este tipo de Jornadas que permiten compartir prácticas y conocimiento entre las empresas en materia de Igualdad.

MÁS INFORMACIÓN DE INTERÉS RELACIONADA EN:

❖ **Sobre la iniciativa:**

<http://www.igualdadenlaempresa.es/iniciativas/empresas-libre-violencia/home.htm>

❖ **Manual para facilitar la inserción:**

<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion.htm>

@igualdadenlaempresa

empresalibreviolencia@inmujer.es

Empresas-DGVG@igualdad.mpr.es