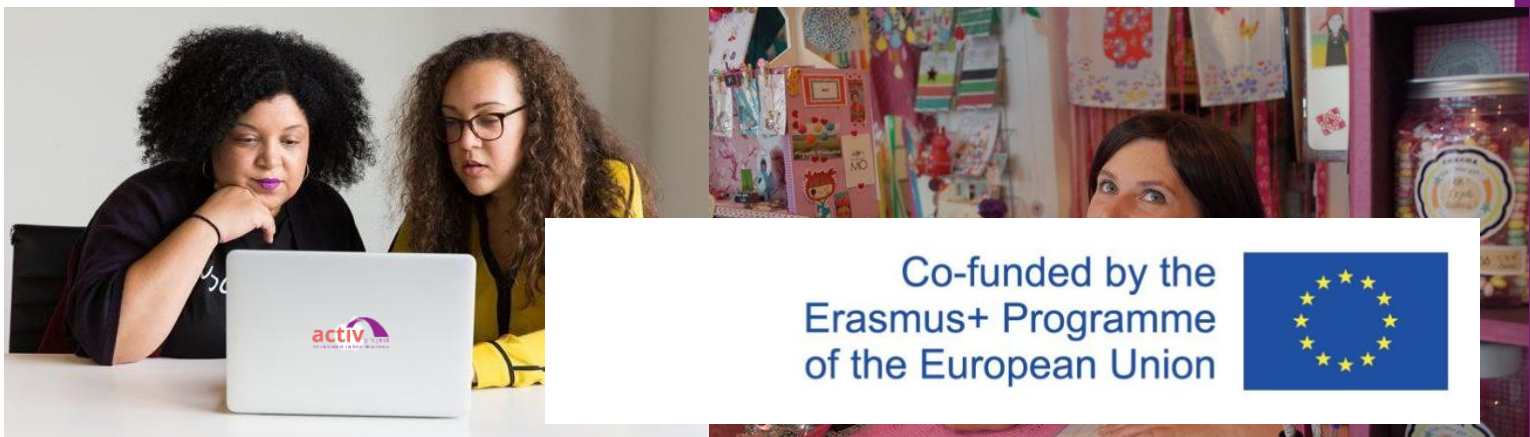




# ITINERARIO INTERACTIVO PARA LA (RE)INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CONFRONTADAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



#ACTIVproject

[www.aktivproject.eu](http://www.aktivproject.eu)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



El proyecto Activ fue financiado por el Programa Europeo Erasmus+. El contenido de esta publicación representa únicamente la opinión del autor y es de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Actividad promovida por los socios del proyecto Activ / ERASMUS+: Pour la Solidarité (Bélgica), La Mission locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville (Bélgica), Fondation Agir Contre l'Exclusion (Francia), Ceps Projectes Socials (España), Asociatia Touched Romania (Rumanía).

Gracias a los socios del proyecto por su importante contribución a esta publicación.

Gracias a todas las mujeres y organizaciones que respondieron a nuestra encuesta.

Agosto de 2022. Esta obra está bajo una licencia CC BY-NC.

# Contenido

Introducción.....6

¿Cómo recorrer este itinerario? ..... 11



**PASO 1 Sensibilización ..... 15**

- Objetivos ..... 15
- Desafíos para los trabajadores de campo ..... 15
- Desafíos para las compañías ..... 17



**PASO 2 Cubrir las necesidades básicas ..... 19**

- Objetivos ..... 19
- Desafíos para los trabajadores de campo ..... 20
- Desafíos para las compañías ..... 21



**PASO 3 Re-mobilización ..... 23**

- Objetivos ..... 23
- Desafíos para los trabajadores de campo ..... 24
- Desafíos para las compañías ..... 25



	PASO 4 Programa de re(integración) laboral.....	28
-	Objetivos	28
-	Desafíos para los trabajadores de campo	28
-	Desafíos para las compañías	29



	PASO 5 Seguimiento y comunicación.....	31
-	Objetivos	31
-	Desafíos para los trabajadores de campo	32
-	Desafíos para las compañías	32

# Introducción

## – El proyecto ACTIV

Cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, el objetivo principal del proyecto ACTIV - "Actuar y colaborar para hacer frente a la violencia de género", tiene como principal objetivo mejorar la (re)inserción laboral de las mujeres superando situaciones de violencia de género.

A través de los distintos productos desarrollados en el marco del proyecto, la asociación ACTIV se esfuerza por mejorar las sinergias entre los diferentes actores, en sensibilizar sobre la cuestión de la violencia de género y mejorar las condiciones para una mejor vía de (re)inserción laboral. El resultado global de estos recursos es mejorar el apoyo, la orientación y la integración que los diferentes actores ofrecen a las mujeres afectadas.

En primer lugar, el proyecto elaboró una [guía<sup>1</sup>](#) en la que se ponen en perspectiva las definiciones, los contextos nacionales y europeos, y los marcos jurídicos (Bélgica, Francia, Rumanía, España); se identifican los límites y las iniciativas positivas que pueden ayudar a la (re)inserción laboral de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género y se propone un marco de indicadores comunes que facilitan el entendimiento mutuo entre los actores implicados en el proceso de reinserción laboral.

Este segundo resultado es un conjunto de herramientas de aprendizaje para las estructuras implicadas en este último proceso. Basándose en su experiencia, la asociación ACTIV ha detectado la falta de colaboración entre los agentes a la hora de proporcionar ayuda, asistencia y apoyo eficaces a las mujeres. Así, este documento se centra específicamente en dos grupos: los trabajadores de campo y las empresas, ambos considerados fundamentales en el camino hacia la (re)inserción laboral. Esto último se debe a que ACTIV cree firmemente que las estructuras de orientación y las empresas deben trabajar de la mano y no por separado como, por desgracia, suele ocurrir en la actualidad.

La tercera publicación es un libro blanco dirigido a los responsables políticos, a los agentes empresariales y a todas las organizaciones que trabajan en el tema, con recomendaciones concretas para mejorar el apoyo a las mujeres en su itinerario.

---

<sup>1</sup> Link: <https://activproject.eu/es/recursos/guia/>

## – Asociación ACTIV

La colaboración europea permite intercambiar experiencias, colmar lagunas y aprender de lo que se hace en el norte, el sur y el este de Europa. La asociación ACTIV se basa, por tanto, en la complementariedad de los conocimientos y la experiencia de los distintos agentes sobre el terreno.

### **POUR LA SOLIDARITÉ-PLS (BÉLGICA)**

Fundada en el año 2002 por el economista belga Denis Stokkink, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS es una organización de reflexión y acción europea independiente comprometida en la promoción de la solidaridad y la sostenibilidad en Europa.

POUR LA SOLIDARITÉ-PLS se dedica a la defensa y el fortalecimiento del Modelo Social Europeo, que consiste en un equilibrio sutil entre el desarrollo económico y la justicia social. El equipo de PLS está formado por personas con un bagaje multicultural e interdisciplinario, trabaja en el espacio público con agentes socioeconómicos y su lema es "Entender para actuar".

 <https://www.pourlasolidarite.eu/>

### **MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES VILLE (BÉLGICA)**

Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville (Mloc, por sus siglas en francés) es una organización sin ánimo de lucro que ayuda a personas que buscan trabajo en Bruselas a superar las dificultades a las que tienen que enfrentarse en ese proceso de encontrar un trabajo. El objetivo es asegurar la reintegración social y profesional de estas personas mediante un enfoque integral. Mloc proporciona orientación y acompañamiento individuales con oportunidades de formación y cualificación.

 <http://missionlocalebxlville.be/>

### **LA FONDATION FACE (FRANCE)**

La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE, por sus siglas en francés), reconocida de utilidad pública, reúne a agentes públicos, privados y asociativos en la lucha contra la exclusión, la discriminación y la pobreza.

Durante 26 años ha sido un lugar de encuentro único para empresas y agentes públicos que llevan a cabo acciones en estos sectores, y constituye la mayor red francesa de empresas socialmente comprometidas. FACE es un ecosistema original compuesto por la organización, su red –alrededor de cincuenta entidades locales gestionadas por centenares de personas trabajadoras y patrones– además de unas cuarenta fundaciones bajo su tutela. Su trabajo beneficia a más de 350.000 personas.

 [www.fondationface.org](http://www.fondationface.org)

### **ASOCIATIA TOUCHED ROMANIA (ROMANIA)**

Touched Romania da apoyo a mujeres e hijos e hijas víctimas de la violencia de género, la pobreza y la exclusión social, para que puedan permanecer juntos y puedan reintegrarse en la sociedad como personas independientes y productivas. Lleva a cabo esta tarea a través de tres de sus programas: Hagar Home Maternal Centre, Centre for Counselling and Social Reintegration y Transitional Apartments.

 <https://touchedromania.org/>

### **CEPS PROJECTES SOCIALS (SPAIN)**

CEPS Projectes Socials es una organización sin ánimo de lucro con base en Barcelona y que trabaja en proyectos en el ámbito de la Unión Europea. CEPS lleva a cabo la gestión e implementación de actividades socioeducativas para niños y niñas, jóvenes y personas adultas, además de ofrecer formación continua para profesionales. Su experto personal investiga y desarrolla proyectos y prácticas innovadoras. CEPS promueve una visión estratégica y social del uso de las nuevas tecnologías y, mediante prácticas participativas, se desarrollan nuevos modelos de alianzas estratégicas a nivel local e internacional. Se combina el impacto social y las actividades creativas para ofrecer soluciones motivadoras para la comunidad.

 <https://asceps.org/>





## **– Un itinerario a medida para garantizar la (re)inserción laboral de las mujeres enfrentadas a la violencia de género**

### **– 1. La (re)inserción laboral y el mantenimiento del empleo son esenciales**

Los países de la asociación ACTIV utilizaron diferentes metodologías con distintos grupos de actores, entre ellos mujeres supervivientes de violencia género, trabajadores de campo y empresas, para debatir cuestiones relacionadas con la (re)inserción laboral de las mujeres que se enfrentan a este tipo de violencia. Aunque cada país tiene en cuenta las especificidades de su contexto, los resultados generales son transversales y plantean puntos clave como la falta de inversión y apoyo a las estructuras de atención y la falta de interés de las empresas en esta cuestión. Por ejemplo, se destacó la (re)inserción laboral como un paso esencial para la recuperación y el empoderamiento de las mujeres.

Por un lado, se considera que los profesionales que trabajan con las supervivientes de violencia de género son los únicos que tienen conocimientos suficientes sobre las políticas de género, lo que hace que sean los únicos responsables de todas las cuestiones que tienen que ver con este aspecto. Así, la falta de profesionales formados en materia de género hace que los especialistas estén sobrecargados de trabajo, lo que a su vez hace imposible atender a todas las víctimas que necesitan sus servicios. Los resultados arrojaron que es preciso contar con más profesionales formados o una inversión económica más importante para capacitar a más personas en temas relacionados con enfoque de género.

Por otro lado, se afirma que es fundamental empoderar a las supervivientes de la violencia de género y devolverles su agencia e independencia. Para conseguirlo, las mujeres necesitan encontrar formas de mantenerse a sí mismas, y la mejor manera es que se formen en áreas específicas en las que puedan trabajar, lo que conlleva la siguiente cuestión: las empresas no están lo suficientemente concienciadas. La mayoría de las empresas sólo quieren emplear a las supervivientes de la violencia de género durante un tiempo determinado para obtener beneficios económicos -si es que los hay-, pero no se preocupan lo suficiente por ellas como para establecer una relación laboral sana y duradera. Por ello, es necesario sensibilizar y formar a las empresas y empleadores en temas de género y violencia para que comprendan la situación por la que han pasado y pasan las mujeres.

Por último, dado que este tipo de violencia afecta a las mujeres de diferentes maneras y no existe un

perfil concreto y definido de mujer que la ha sufrido, no hay un camino lineal que seguir para ayudarlas en su (re)inserción laboral. Además, la mayoría de las políticas se centran en la (re)inserción de las supervivientes de la violencia de género, pero no tienen en cuenta factores externos como los problemas de salud mental o los hijos. Los empleadores y las empresas deben dar a las mujeres la flexibilidad necesaria para recuperarse y ordenar sus vidas (por ejemplo, sin necesidad de seguir manteniendo un horario de trabajo regular). Pueden surgir necesidades específicas en función de cada situación. Por ello, es fundamental crear herramientas y recursos que contribuyan a empatizar, comprender y ofrecer mejores condiciones, poniendo a las mujeres en el centro.

**La (re)inserción laboral y el mantenimiento del empleo son esenciales para la recuperación integral de las mujeres enfrentadas a la violencia de género.**

Como se ha mencionado anteriormente, los trabajadores de campo se enfrentan a muchas dificultades y las empresas carecen de conocimientos y recursos en la (re)inserción laboral de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género. Sin embargo, tal y como se ha manifestado en los estudios de caso y en los grupos focales desarrollados por ACTIV, para las mujeres enfrentadas a este tipo de violencia, el acceso al empleo y la permanencia en el mismo es uno de los pasos que pueden ayudarles a detener el círculo de violencia en el que están inmersas, y es necesario para su recuperación integral.

Para las mujeres que se enfrentan a la violencia de género, la posibilidad de tener un empleo les ayuda a lograr independencia financiera, social, psicológica y emocional. Les permite independencia económica y les da agencia y fuerza para que puedan dejar su vínculo con el agresor. También les ayuda en su recuperación emocional, psicológica y física. Además, salir de su casa les permite mejorar las relaciones personales y fomentar su autoestima, seguridad y estabilidad. Para su recuperación, el apoyo, la autonomía y los ingresos que proporciona la reinserción laboral son esenciales. Así, la (re)inserción laboral y el mantenimiento del empleo son factores clave para su normalización vital y relacional. Sin embargo, se trata de un proceso difícil por el que tienen que pasar. Es un camino no lineal e intermitente que las mujeres deben afrontar.

## **– 2. Las compañías son actores clave**

Las empresas son actores fundamentales en este camino pues son protagonistas en la consecución de la justicia, la equidad y la mejora de las condiciones de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género. Para luchar contra este tipo de violencia es fundamental crear una red de apoyo en la que participen todas las partes interesadas. Además, hay que entender que la violencia de género no es un asunto privado sino público y estatal, de responsabilidad colectiva y que todos deben participar en la mejora de las condiciones de esta población de mujeres. Por ello, el papel de la sociedad, especialmente del sector empresarial, en la consecución de la justicia y la equidad es fundamental. La sostenibilidad, la cohesión social y un tipo de gestión que responda a esta cuestión de acuerdo con un compromiso ético y con los requisitos y marcos legales nacionales, europeos e

internacionales deben ser el objetivo.

Las empresas tienen un gran potencial de sensibilización social y pueden fortalecer internamente, dentro de su organización, y externamente, con clientes y proveedores, un ecosistema más saludable que promueva y siga construyendo una sociedad libre de violencia de género. Además, las mujeres supervivientes han desarrollado capacidades emocionales para afrontar la realidad y superar muchos obstáculos. Este último punto es una gran fortaleza, ya que muestran una gran resiliencia y fuerza para enfrentarse al mercado profesional.

## ¿Cómo usar el kit de herramientas?

### – ¿A quién va dirigido?

Esta guía se dirige a diferentes perfiles:

1. A los trabajadores de campo que ya están involucrados en el tema o los trabajadores de campo que son nuevos en el tema y que pueden encontrarse con mujeres que se enfrentan a la violencia de género en el curso de su trabajo. Por trabajadores de campo, nos referimos a las personas que están en contacto con mujeres que se enfrentan a la violencia de género en su proceso de (re)inserción laboral, es decir, trabajadores sociales, personas que trabajan en organizaciones de acogida, ONG, organizaciones de integración laboral, etc.
2. A empresas que ya son conscientes de la cuestión y desean ir más allá en su compromiso o empresas que no disponen de herramientas y desean comprometerse con sus empleados. Dentro de las empresas, nos dirigimos específicamente a las unidades de recursos humanos, de inclusión y diversidad, y a los departamentos de acción social para las empresas que disponen de uno, pero también a los compañeros que desean ser informados y sensibilizados sobre el tema.

El objetivo es garantizar el regreso al empleo de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género promoviendo la colaboración entre los trabajadores de campo -formados para trabajar con este público concreto- y las empresas -que se han convertido en un lugar seguro para mantener a estas mujeres en el empleo-.

## – ¿Cuál es su objetivo?

La violencia de género y la necesidad de una mejor red e infraestructura para mejorar la (re)inserción laboral de las mujeres que han sufrido este tipo de violencia deberían ser una preocupación pública, y el proyecto ACTIV pretende contribuir a esta cuestión.

Hemos elaborado este conjunto de herramientas para aprovechar los conocimientos y la experiencia de los trabajadores sobre el terreno y las empresas en los ámbitos de la violencia de género y la (re)inserción laboral. Pretende orientar a los trabajadores sobre el terreno y a las empresas dándoles herramientas para sensibilizar y mejorar su participación en este ámbito. También pretende crear sinergias entre los diferentes actores implicados en el proceso.

La guía ofrece recomendaciones para la investigación y la práctica. Animamos a los trabajadores sobre el terreno y a las empresas a utilizar la información de la guía para apoyar su trabajo diario con las mujeres víctimas de la violencia de género a las que atienden.

Los principales objetivos del proyecto ACTIV y de esta guía son:

- Aumentar las sinergias entre las partes interesadas y mejorar sus colaboraciones.
- Proporcionar herramientas de aprendizaje para mejorar los servicios prestados por las partes interesadas, de modo que puedan desarrollar un entorno de atención y de cuidados.
- Aprovechar los conocimientos y la experiencia de las partes interesadas y de las empresas implicándolas en la (re)inserción laboral de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género.

## – ¿Cómo utilizarlo?

Hay muchos caminos diferentes en función del país, la persona, la situación, etc. Sin embargo, basándonos en la experiencia de los socios, hemos identificado cinco retos principales en el proceso de (re)inserción laboral de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género.

Esta caja de herramientas ayudará a las empresas a comprender mejor estos retos y a implicarse en su (re)inserción profesional. También pretende ayudar a las ONG, los centros de acogida y los trabajadores sobre el terreno a ofrecer un mejor apoyo.

La herramienta interactiva está construida en cinco pasos, cada uno de los cuales responde a un reto. Sin embargo, no debe seguirse como un camino lineal, sino que, dependiendo de la experiencia vital de cada mujer que se enfrenta a la violencia de género, el recorrido puede ser diferente.

La caja de herramientas consta de cinco pasos necesarios para el éxito de la (re)inserción laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género. Estos pasos se definieron a partir de los indicadores identificados por los propios trabajadores de campo. Se dirigen tanto a los trabajadores de campo como a las empresas, con el objetivo de reforzar las sinergias y la colaboración entre estos actores. En cada etapa se elaboraron recursos dedicados a estos dos destinatarios.

### **Etapas 1: Sensibilización**

La violencia de género no sólo está presente en la esfera privada. Nos afecta a todos. Sin embargo, persisten los estereotipos sobre las mujeres supervivientes de este tipo de violencia. Por eso es tan importante promover una perspectiva centrada en la mujer, que ponga a las mujeres y sus experiencias en el centro. También es fundamental mejorar las herramientas de reconocimiento e identificación de las mujeres supervivientes de este tipo de violencia para poder acercarse a ellas y apoyarlas en su proceso.

El proyecto ACTIV pretende dar a conocer la información disponible proporcionando a las empresas y a los trabajadores de campo herramientas que puedan aplicar en su práctica diaria. Las empresas desempeñan un papel esencial en la reinserción de las mujeres confrontadas a la violencia de género. Por lo tanto, es esencial promover una mayor cooperación y sinergias entre los agentes para crear más oportunidades de empleo.

### **Paso 2: Cubrir las necesidades básicas**

Para empezar de nuevo en la vida y mirar al futuro, las mujeres necesitan cubrir sus necesidades básicas y conocer sus derechos. Necesitan saber que hay servicios sociales especializados para atenderlas a ellas y a sus hijos. Los retos son garantizar la seguridad, la intimidad y el anonimato de las mujeres, y proporcionar un entorno de atención y apoyo.

El proyecto ACTIV pretende sensibilizar a los trabajadores de campo y a las empresas para que comprendan las experiencias particulares, poniendo siempre a las mujeres en el centro. Cada caso de violencia de género tiene sus propias particularidades y el entorno debe ser flexible, atento y comprensivo.

### **Etapas 3: Re-movilización**

Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género han perdido la confianza en sí mismas y en el mundo que las rodea. Han perdido la orientación y a menudo están aisladas. Evaluarse a sí mismas en un CV y venderse en una entrevista puede parecer abrumador. Por eso, antes de desarrollar un proyecto profesional, estas mujeres necesitan recuperar su autoestima y su confianza en los demás.

El proyecto ACTIV pretende dar herramientas a quienes trabajan en el campo y a las empresas para que puedan escuchar a las mujeres, acoger sus palabras y, sobre todo, creerlas. Más adelante, cuando las mujeres estén preparadas, los profesionales pueden pensar en darles coaching y en crear lugares donde puedan intercambiar entre ellas y adquirir nuevas habilidades. En particular, los trabajadores de campo y las empresas pueden fomentar la movilización de las mujeres organizando talleres de empoderamiento.

#### Paso 4: Programa de re(inserción) laboral

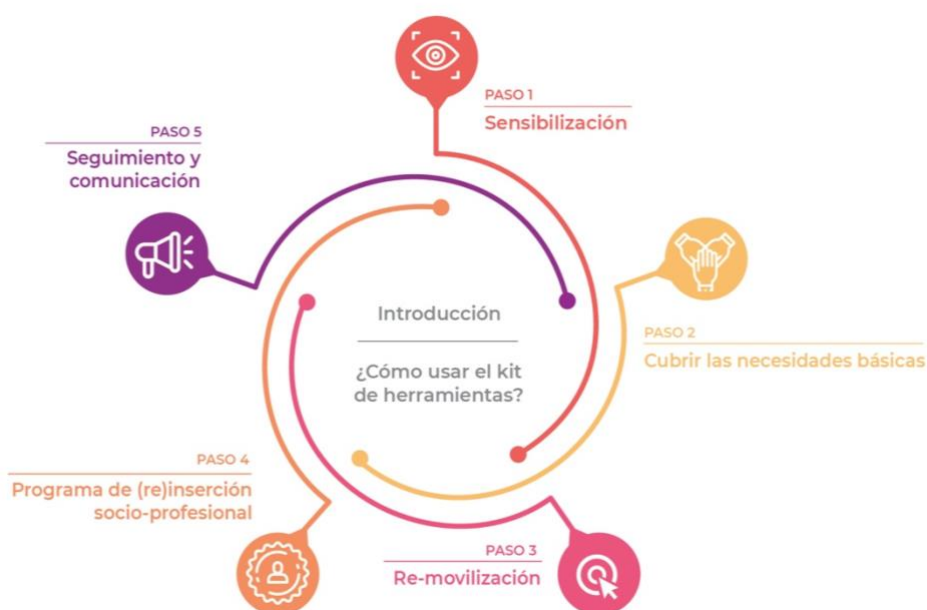
Apoyar a las mujeres confrontadas a la violencia de género en sus proyectos profesionales significa darles la oportunidad de realizarse profesionalmente y recuperar una independencia financiera sostenible.

El proyecto ACTIV pretende ofrecer un programa innovador de apoyo a estas mujeres, que será aplicado por agentes locales y empresas. Mediante la orientación, el aprendizaje de códigos profesionales, la creación de herramientas, la búsqueda de cursos de formación o la preparación de entrevistas estas mujeres pueden recuperar el control de sus vidas. Las apoyamos en su sueño de una vida profesional y las guiamos paso a paso para que alcancen este objetivo.

#### Paso 5: Seguimiento y comunicación

No se trata sólo de facilitar el regreso al empleo de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género. También es necesario ayudarlas a conservar su empleo (mantenimiento del empleo). La violencia de género no es un asunto privado. La violencia tiene un impacto en el trabajo. En este sentido, las empresas pueden proporcionar un lugar seguro donde las mujeres puedan hablar de sus problemas y encontrar recursos.

El proyecto ACTIV pretende apoyar a las empresas y reforzar su implicación en la creación de un entorno acogedor para las empleadas que se enfrentan a la violencia de género. Queremos ayudar a las empresas a desarrollar un plan de acción: la comunicación, la formación de los empleados y el desarrollo de medidas como la flexibilidad geográfica y horaria son prácticas que pueden poner en marcha las empresas.





## PASO 1

# Sensibilización

La violencia de género no sólo está presente en el ámbito privado. Nos afecta a todos. Sin embargo, aún persisten los estereotipos sobre las mujeres supervivientes de este tipo de violencia. Por eso es tan importante promover una perspectiva centrada en la mujer, que ponga a las mujeres y su experiencia en el centro. También es vital mejorar las herramientas para poder reconocer e identificar a las mujeres supervivientes de este tipo de violencia y así poder acercarse a ellas y apoyarlas en su proceso.

El proyecto ACTIV pretende dar a conocer la información disponible proporcionando a las empresas y a los trabajadores sobre el terreno herramientas que puedan aplicar en su práctica diaria. Las empresas desempeñan un papel esencial en la reinserción de las mujeres supervivientes. Por ello, es fundamental promover una mayor cooperación y sinergias entre los agentes sobre el terreno para crear más oportunidades de empleo.

## – Objetivos

Sensibilizar sobre el ciclo y la continuidad de la violencia para:

- Identificar a las mujeres que se enfrentan a la violencia de género;
- Garantizar que sean atendidas de la mejor manera posible;
- Ayudar a estas mujeres a salir del ciclo de violencia;
- Proponer un enfoque estructural y anti-culpabilidad en la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

## – Desafíos para los trabajadores de campo

A menudo, los trabajadores de campo están en contacto con una mujer que sufre violencia de género sin ni siquiera saberlo. Con poca formación, no siempre saben cómo reaccionar cuando la mujer les cuenta su historia o cuando sospechan de una situación de violencia. En la encuesta que realizamos entre los trabajadores de campo existe la necesidad de una mayor formación en los siguientes temas:

- Conocimiento sobre el ciclo de violencia
- Continuidad de la violencia
- ¿Cómo detectar una situación de violencia?
- ¿Cómo establecer una relación de igualdad, cuidado y confianza?
- ¿Cuáles son las necesidades básicas de las mujeres que deben ser satisfechas?

Es necesario dar a conocer la información disponible y las iniciativas existentes sobre el terreno para promover una mayor cooperación/sinergias entre los agentes involucrados. Las preguntas que los agentes de campo se hacen a menudo son las siguientes:

- ¿A quién debo dirigirme si me encuentro con una mujer que sufre violencia de género?
- ¿Cuáles son los recursos existentes?

*«La estrategia básica consiste en hacer un balance de la situación e identificar los recursos. La idea es empoderar a la persona, para que tome el poder en su vida. Por ejemplo, para superar los obstáculos administrativos, obtener información de un lugar adecuado, ganarse el respeto, etc.»*

TRABAJADOR SOCIAL

### Recurso 1

## Aspectos clave para el éxito de la reinserción laboral de las mujeres enfrentadas a la violencia de género

Esta guía destaca los principales pasos de una reincorporación exitosa al trabajo, pone en perspectiva las definiciones, los contextos europeos y nacionales y los marcos legales (Bélgica, Francia, Rumania, España), e identifica indicadores comunes que facilitan el entendimiento mutuo entre los actores involucrados en el proceso de reincorporación al trabajo.

→ Disponible haciendo clic [aquí](#) o en la página web del proyecto

### Recurso 2

## El medidor de violencia

Esta herramienta de fácil comprensión permite reconocer lo que es aceptable o no en una relación.

→ Disponible en la página web del proyecto



## – Desafíos para las compañías

En Europa, una de cada tres mujeres ha sufrido abusos físicos o sexuales, la mayoría de las veces por parte de su pareja o ex pareja. Esto significa que todos los empresarios han estado, están o estarán en contacto con una empleada que ha sufrido violencia de género, ya sea en el trabajo o en el ámbito privado.

Sin embargo, no es fácil para una empresa hablar de la violencia de género. A menudo se asume que se trata de un asunto privado y que un empleador no puede intervenir en este ámbito. No obstante, las empleadas pasan más de un tercio de su tiempo en el trabajo (a veces su único lugar de interacción social fuera de su entorno doméstico), siendo este un tiempo que pasan lejos de su agresor. Por esta razón, durante este tiempo pueden tomar medidas para alejarse de la violencia.

Más allá de los impactos personales y sociales, la violencia también tiene consecuencias económicas. Múltiples encuestas muestran hasta qué punto esta violencia afecta a la capacidad de trabajo de la víctima y de sus compañeros: reducción de la productividad, aumento del absentismo, rotación de personal, dimisión sin previo aviso, etc.

Por lo tanto, es importante comunicar ampliamente el papel del empleador y el lugar que pueden ocupar las empresas en la lucha contra esta violencia. De hecho, posicionar el lugar de trabajo como un lugar seguro donde las víctimas pueden encontrar apoyo y referencias aumenta en gran medida el impacto de las iniciativas.

*«Pedimos más empresas implicadas en la reinserción social y profesional de las mujeres, más fondos para desarrollar este tipo de proyectos y más viviendas para estabilizar la situación de estas mujeres.»*

FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION

### Recurso 3

## Estudios nacionales para conocer el impacto de la violencia de género en el trabajo

Para sensibilizar a la población sobre la importancia de la reinserción laboral y el mantenimiento del empleo, es importante comprender el impacto que pueden tener los empleadores y las empresas en esta lucha. Los estudios permitirán tener cifras y convencer a los empleadores para que se comprometan en la lucha contra la violencia de género que va más allá del ámbito privado.

→ Disponible en la página web del proyecto

#### Recurso 4

### Proyecto CARVE

El proyecto "Companies Against Gender Based Violence - CARVE" tiene como objetivo sensibilizar y prevenir la violencia de género cometida contra las mujeres mediante una amplia campaña europea en la que participan las empresas. Los principales recursos del proyecto son 1) Estudios cualitativos nacionales que pretenden presentar el trasfondo legal y social, así como la forma en que se trata la violencia cometida contra las mujeres en cada uno de los países socios. 2) Una recopilación de las mejores prácticas en el lugar de trabajo.

→ *Disponible en la página web del proyecto*

#### Recurso 5

### Carteles CEASE

Estos carteles se dirigen a todos los empleados de todos los niveles y pueden utilizarse de forma independiente y colocarse en diferentes lugares de la empresa.

→ *Disponible en la página web del proyecto*

#### Recurso 6

### Recursos digitales para profundizar

Estos recursos pueden compartirse con todos los empleados de todos los niveles para sensibilizarlos.

→ *Disponible en la página web del proyecto*



## PASO 2

# Cubrir las necesidades básicas

Para empezar de nuevo en la vida y mirar al futuro, las mujeres necesitan cubrir sus necesidades básicas y conocer sus derechos. Necesitan saber que hay servicios sociales especializados para atenderlas a ellas y a sus hijos. Los retos son garantizar la seguridad, la intimidad y el anonimato de las mujeres, y proporcionar un entorno de atención y apoyo.

El proyecto ACTIV pretende sensibilizar a los trabajadores de campo y a las empresas para que comprendan las experiencias particulares, poniendo siempre a las mujeres en el centro. Cada caso de violencia de género tiene sus propias particularidades y el entorno debe ser flexible, atento y comprensivo. Las mujeres deben tener acceso a un apoyo integral, un refugio seguro, asesoramiento psicológico gratuito, asistencia médica y apoyo legal. También es importante el acceso gratuito de los niños a la guardería, el jardín de infancia o la escuela, para que tengan tiempo de tener un trabajo.

## – Objetivos

Para que las mujeres puedan proyectarse en el futuro y prever su (re)inserción laboral, hay que tener en cuenta las necesidades básicas desde el principio del proceso:

- Recuperación emocional,
- Aprender a ser independientes,
- Acceso a la vivienda,
- Asegurar a los niños,
- Resolver los problemas de movilidad,
- Conocer y activar los derechos/ayudas sociales,
- Acceso a la orden de protección,
- Acceso a la representación legal,
- Estar acompañado en los procedimientos legales o administrativos.

## – Desafíos para los trabajadores de campo

Los trabajadores de campo que trabajan con las mujeres que se enfrentan a la violencia de género deben estar especialmente formados para proporcionar una asistencia holística a las mujeres y a sus hijos. Deben ser capaces de evaluar adecuadamente los riesgos a los que se enfrentan las mujeres, conocer la legislación, los servicios disponibles y comunicarse abierta y honestamente con ellas. La mayoría de los trabajadores que asisten a las mujeres que se enfrentan a este tipo de violencia tienen experiencia previa en trabajo social.

Necesitan desarrollar habilidades para:

- Mostrar tolerancia,
- Saber escuchar,
- Ser empáticos y afectuosos,
- Ser flexibles,
- Respetar el anonimato si se solicita y gestionar la confidencialidad profesional,
- Garantizar la protección de las mujeres.

También deben desarrollar estos conocimientos:

- Conocer el ecosistema local,
- Definir una persona de contacto que actúe como enlace entre las diferentes partes interesadas,
- Definir una persona de confianza (como un mentor) con la que comunicarse y/o que pueda guardar discretamente los documentos importantes,
- Considerar a las mujeres que se enfrentan a la violencia de género a través de sus recursos, y valorar los conocimientos y habilidades de las mujeres,
- Aprovechar la información para orientar a las mujeres que se enfrentan a la violencia de género.

*«La mayoría de las mujeres quieren volver a trabajar. Luego hay muchas que también dejan de lado sus emociones, así que se aíslan de toda emoción, pueden fingir. Pero volver a trabajar es todo un proceso, el cuidado de los niños, etc.»*

TRABAJADORA SOCIAL

### Recurso 7

## ¿Cómo actuar ante una víctima de violencia de género?

### Guía para los trabajadores sobre el terreno

Este folleto da claves de actuación para abordar y actuar correctamente cuando un trabajador de campo se enfrenta a una víctima de violencia de género.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*

### Recurso 8

## ¿A quién remitir una víctima de violencia de género?

### Lista de asociaciones y estructuras pertinentes

Si se enfrenta a una víctima de violencia de género, esta lista le permite saber a qué estructuras especializadas debe remitirla.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*

## – Desafíos para las compañías

Para cubrir las necesidades básicas, las empresas deben ser capaces de reconocer la violencia de género y conocer el ciclo de la violencia y el impacto de ésta en sus empleados. Estos elementos son la primera clave para saber cómo reconocer a una mujer que se enfrenta a la violencia de género y cómo hablar con ella y cómo actuar al respecto.

Más allá de reconocer la violencia de género y su impacto, también es esencial que las empresas ofrezcan un espacio seguro donde las mujeres se sientan seguras y libres para hablar de la violencia que sufren. Tener un lugar de trabajo seguro permite a las mujeres que se enfrentan a la violencia sentirse mejor en el lugar de trabajo, tener un lugar de "escape" y poder hablar de ello si lo desean, pero también contribuye a su empoderamiento, aumentando su confianza en sí mismas y su autoestima.

«Una cualificación profesional/estabilidad laboral es importante para salir del ciclo de la violencia porque puede aumentar la autoestima de la persona maltratada, puede aumentar la perspectiva de una vida normal, y puede en algún momento comunicar la situación de confianza en el trabajo, para orientarla hacia una ayuda especializada o incluso para ayudarla a salir de esta situación.»

MUJER CONFRONTADA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Recurso 9

### La violencia de género no se detiene en la puerta de casa

Este folleto ofrece información sobre cómo reconocer la violencia de género y cómo se manifiesta en el entorno laboral, cómo acoger las voces de las víctimas y, sobre todo, a qué servicios remitirlas.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*

#### Recurso 10

### ¿Cómo convertirse en un lugar seguro?

Esta herramienta proporciona las claves esenciales para establecer un lugar seguro para las mujeres que se enfrentan a la violencia de género.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*

#### Recurso 11

### Lista de empresas que ya participan en la lucha contra la violencia de género

Encuentra una empresa en tu país que ya sea sensible al tema de la violencia de género y su impacto en el lugar de trabajo.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*



## PASO 3

# Re-mobilización

Las mujeres que se enfrentan a la violencia de género han perdido la confianza en sí mismas y en el mundo que las rodea. Han perdido la orientación y a menudo están aisladas. Evaluarse a sí mismas en un CV y venderse en una entrevista puede parecer abrumador. Por eso, antes de desarrollar un proyecto profesional, estas mujeres necesitan recuperar su autoestima y su confianza en los demás.

El proyecto ACTIV pretende dar herramientas a quienes trabajan en el campo y a las empresas para que puedan escuchar a las mujeres, acoger sus palabras y, sobre todo, crearlas. Más adelante, cuando las mujeres estén preparadas, los profesionales pueden pensar en darles coaching y en crear lugares donde puedan intercambiar entre ellas y adquirir nuevas habilidades. En particular, los trabajadores de campo y las empresas pueden fomentar la movilización de las mujeres organizando talleres de empoderamiento. Por ejemplo, dándoles los medios para expresar su opinión, enseñándoles a manejar un presupuesto, actividades de autodefensa, etc.

## – Objetivos

El empoderamiento y la re-mobilización son pasos muy importantes en la (re)inserción laboral de las mujeres víctimas de la violencia de género. De hecho, se trata de un proceso de transformación que dará lugar a una mejor autoestima; las mujeres aprenderán cosas nuevas y adquirirán nuevas habilidades que les ayudarán a romper el aislamiento social, profesional y familiar y les darán las herramientas necesarias para formar parte de un grupo, de la comunidad, para volver a aprender a vivir en el día a día y para vislumbrar un futuro en el que serán capaces de asegurar la estabilidad financiera.

El empoderamiento y la desmovilización tienen lugar de dos maneras: en primer lugar, a través de la participación en sesiones de asesoramiento psicológico, pero también a través de sesiones de coaching de grupo en las que las mujeres desarrollan habilidades de vida independiente.

En las sesiones de coaching de grupo, se anima a las mujeres a expresar sus opiniones, a determinar sus propias opciones y su derecho a influir en el cambio social para sí mismas y para los demás. Con el tiempo tomarán conciencia de su autoestima y comprenderán que pueden lograr más de lo que creen.

Se pueden tratar diferentes temas para desarrollar habilidades de vida independiente. Hay que tener en cuenta que estas actividades no sustituyen el asesoramiento que necesitan para tratar los problemas más profundos relacionados con la violencia que han sufrido. Los principales temas que se tratan son los siguientes:

- Prestaciones y ayudas a las personas con dificultades, específicas de cada país,
- Gestión de su propio presupuesto,
- Salud y nutrición,
- Ayuda a la crianza de los hijos,
- Educación sexual,
- Prevención de los abusos,
- Valores, ciudadanía y espacio público,
- Cuestiones de movilidad.

## **– Desafíos para los trabajadores de campo**

Las mujeres que deseen inscribirse en el programa (sesiones de coaching en grupo) deben estar dispuestas y ser capaces de trabajar en grupo. Deben sentirse preparadas (psicológicamente pero también en términos de disponibilidad) para comprometerse con un proceso durante un periodo de tiempo relativamente largo. Por esta razón, el trabajador de campo debe disponer de una casilla de verificación o una tabla de selección para evaluar las prioridades y las motivaciones.

En función de la financiación de estas actividades, el número de mujeres aceptadas en el grupo debe ser limitado. Por lo tanto, el proceso de selección debe dar como resultado un grupo equilibrado de mujeres que puedan completar con éxito el programa.

El programa pretende responder a las necesidades de las mujeres. Por lo tanto, aunque el contenido está predefinido, debe ser lo suficientemente flexible como para adaptarse al grupo.

La duración del programa también debe adaptarse a la realidad de las mujeres. Debe ser lo suficientemente largo como para permitir que cada participante se desarrolle a su propio ritmo.

Por último, para tener éxito, las mujeres deben asistir al programa hasta el final y participar en todas las actividades ofrecidas. El reto para los trabajadores sobre el terreno es motivar y convencer a las mujeres para que se queden hasta el final.



*«Te voy a contar una situación que conozco bien, por ejemplo, una joven de 25 años cuyo marido la obligó a dejar su trabajo, era dependiente en una panadería, así que acabó quedándose con nosotros porque había mucha violencia. Tardó casi un año y medio en salir de esa situación y hoy está dispuesta a volver. Aunque está muy bien integrada, ya que tenía todas las habilidades para hacerlo, tuvo que tomarse un descanso de un año y medio para reconstruirse y recuperar la confianza en sí misma. Son caminos muy largos para la reintegración.»*

TRABAJADORA SOCIAL

## Recurso 12

### ¿Cómo ayudar a empoderar a una mujer que se enfrenta a la violencia de género?

Esta herramienta ayuda a definir el concepto de empoderamiento. Su objetivo es ayudar a quienes trabajan sobre en el campo a aplicar este concepto en el proceso de apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género.

→ Disponible en la página web del proyecto.

## – Desafíos para las compañías

Para ayudar a las empresas a desarrollar más acciones a favor de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género, puede ser necesario crear un amplio movimiento, comunicar amplia y externamente las acciones que están llevando a cabo para animar a otras empresas a implicarse. Formar parte de una red puede ayudar a las empresas a colaborar entre ellas, a compartir buenas prácticas, etc. Aquí se hablará de dos tipos de empleadores:

- Empresas que ya son conscientes del tema y desean ir más allá en su compromiso.
- Empresas que no disponen de ninguna herramienta y desean comprometerse con sus empleados.

El objetivo es establecer un plan de acción con ellas y explicarles cómo pueden marcar la diferencia en el apoyo a sus empleados.

Es importante definir un plan de acción con la empresa para explicar los primeros pasos a dar. Para ello, la empresa puede recurrir a un agente especializado (red OneInThreeWomen, red CEASE) o a otros pares (compartir buenas prácticas). Se pueden iniciar diferentes tipos de acciones:

- Formación del personal estratégico (trabajador social, gerente, RRHH, representante del personal, etc.).
- Introducción de medidas especiales: flexibilidad geográfica, horarios de trabajo flexibles, ayudas económicas, apoyo a la vivienda, etc.
- Colaborar con otras partes interesadas: sindicatos y representantes del personal (teniendo en cuenta la violencia de género en los acuerdos de empresa),
- Proporcionar formación (para todo el personal) o ayuda financiera, etc.

También podría ser relevante definir una persona de confianza dentro de la empresa que actúe como enlace entre la mujer y la organización/dirección de la empresa. Esta persona debería tener las siguientes habilidades:

- Ser tolerante.
- Ser un buen oyente.
- Ser empático y afectuoso.
- Ser flexible.
- Respetar el anonimato si se solicita y gestionar la confidencialidad.
- Garantizar la protección de las mujeres.

*«Además, es importante ofrecer apoyo práctico y psicológico al personal que está en contacto directo con las mujeres que se enfrentan a la violencia de género y que, por lo tanto, puede correr el riesgo de sufrir indirecta o directamente esa violencia, por ejemplo, el absentismo laboral que provoca un estrés añadido a los compañeros y a los superiores jerárquicos, o incluso el peligro de que un agresor se presente en el lugar de trabajo con un comportamiento agresivo.»*

#### UNA MUJER CONFRONTADA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

*«Esto no es sólo teatro, es una experiencia transformadora. Una de las claves del modelo es el tándem formado por el artista que dirige el proceso creativo y el trabajador social que acompaña el proceso de empoderamiento. Ambos tenemos un papel complementario y esencial para ayudar a crear un espacio seguro en el que los participantes puedan expresarse libremente, y construir un compromiso con el grupo*

*que se materializa en el escenario.»*

INTEGRADORA SOCIAL RESPONSABLE DEL PROYECTO “ARTÉ: ESCENARIO PARA EL EMPODERAMIENTO”,  
GABRIELA RIPARI (TOMADO DE ESTE [COMUNICADO DE PRENSA](#))

### Recurso 13

## Guía de movilización de las empresas

Esta guía puede ayudar a los empleadores y a las empresas a: Eliminar el tabú de la violencia de género en el lugar de trabajo, acoger a las mujeres que se enfrentan a este tipo de violencia y desarrollar buenas prácticas para responder, a su nivel, a este problema social.

→ *Disponible en la página web del proyecto*

### Recurso 14

## ¿Qué habilidades y conocimientos debe tener la persona de confianza de una empresa?

Una persona de confianza o de recursos escucha y asesora a los trabajadores sobre el bienestar en el trabajo y la prevención de riesgos psicosociales. Descubra más sobre sus competencias en este folleto.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*



## PASO 4

# Programa de re(integración) laboral

Apoyar a las mujeres confrontadas a la violencia de género en sus proyectos profesionales significa darles la oportunidad de realizarse profesionalmente y recuperar una independencia financiera sostenible.

El proyecto ACTIV pretende ofrecer un programa innovador de apoyo a estas mujeres, que será aplicado por agentes locales y empresas. Mediante la orientación, el aprendizaje de códigos profesionales, la creación de herramientas, la búsqueda de cursos de formación o la preparación de entrevistas estas mujeres pueden recuperar el control de sus vidas. Las apoyamos en su sueño de una vida profesional y las guiamos paso a paso para que alcancen este objetivo.

### – Objetivos

El objetivo de esta fase es ayudar a las mujeres a (re)definir una trayectoria profesional teniendo en cuenta sus áreas de interés, sus competencias actuales y sus experiencias pasadas. También se trata de ayudarlas a poner en práctica este plan. Al final de esta fase, deberían estar preparadas para encontrar un empleo o inscribirse en un programa de formación profesional.

### – Desafíos para los trabajadores de campo

A la hora de diseñar un programa de (re)inserción laboral, los agentes de campo deben tener en cuenta estos dos grandes retos:

- Dar a las mujeres el tiempo necesario para pensar en lo que quieren hacer y explorar diferentes trayectorias profesionales acordes con lo que son. El objetivo es lograr un plan de carrera sostenible que permita a las mujeres alcanzar la estabilidad financiera y la realización profesional.

- Las mujeres que entran en el programa tienen diferentes antecedentes y niveles de experiencia profesional. Algunas no han trabajado nunca. Por tanto, el programa debe tener en cuenta esta realidad.

*«Creo que faltan este tipo de talleres de redacción de CVs o de cartas de motivación. Hay muchas mujeres que no saben cómo hacer ese tipo de cosas y las mujeres no saben cómo venderse».*

TRABAJADOR SOCIAL

#### Recurso 15

### ¿Cómo establecer un programa de orientación laboral?

Esta herramienta proporciona un esquema de los principales pasos para construir un programa de orientación laboral para mujeres enfrentadas a la violencia de género, incluyendo los principales temas a tratar.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*

## – Desafíos para las compañías

Ahora que la empresa ha sido capaz de desarrollar un entorno solidario, puede invertir más en otras cuestiones porque le resultará más fácil comprender la violencia de género y, por tanto, acoger a las mujeres que se enfrentan a ella.

De hecho, la empresa es ahora consciente de los problemas que rodean a la violencia de género y ha eliminado los tabúes que rodean el tema.

Las empresas pueden implicarse de varias maneras:

- Desarrollando un programa de tutoría con empleados formados que quieran compartir su experiencia;
- Ofreciendo visitas a la empresa;
- Proponiendo formación/pasantías.

#### Recurso 16

### ¿Qué ayudas financieras estatales existen para la contratación de público vulnerable?

Aunque no siempre hay subsidios de empleo dirigidos directamente a las mujeres que sufren violencia de género, aquí encontrará los principales subsidios de empleo que puede utilizar para emplear a un colectivo vulnerable y/o desempleado, entre los que pueden estar las mujeres que sufren violencia de género.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*

#### Recurso 17

### ¿Qué programas de (re)inserción laboral existen para las mujeres que se enfrentan a la violencia de género?

Este recurso es una lista no exhaustiva de organizaciones de integración laboral o proyectos específicos de integración profesional para mujeres que sufren violencia de género en Bélgica, Francia, España o Rumanía. Si conoce una estructura similar, póngase en contacto con nosotros para añadirla a esta lista.

→ *Disponible en la página web del proyecto.*





## PASO 5

# Seguimiento y comunicación

No se trata sólo de facilitar el regreso al empleo de las mujeres que se enfrentan a la violencia de género. También es necesario ayudarlas a conservar su empleo (mantenimiento del empleo). La violencia de género no es un asunto privado. La violencia tiene un impacto en el trabajo. En este sentido, las empresas pueden proporcionar un lugar seguro donde las mujeres puedan hablar de sus problemas y encontrar recursos.

El proyecto ACTIV pretende apoyar a las empresas y reforzar su implicación en la creación de un entorno acogedor para las empleadas que se enfrentan a la violencia de género. Queremos ayudar a las empresas a desarrollar un plan de acción: la comunicación, la formación de los empleados y el desarrollo de medidas como la flexibilidad geográfica y horaria son prácticas que pueden poner en marcha las empresas.

## – Objetivos

Los principales objetivos en esta fase son garantizar que cada mujer:

- Participe en el asesoramiento profesional y/o en un curso de formación o programa educativo;
- Sepa encontrar un empleo o ya lo tenga;
- Reciba apoyo para mantener su empleo;
- Las que no estén empleadas o participen en un programa educativo recibirán más orientación para alcanzar sus objetivos personales.

Al final del paso 4, las mujeres podrían participar en grupos de apoyo, en los que se les ofrece ayuda para superar los retos personales, financieros y profesionales, mediante la ayuda especializada de un psicólogo o ayudándose mutuamente.

## – Desafíos para los trabajadores de campo

El principal reto para los trabajadores de campo es identificar cualquier problema que limite o impida a las mujeres aplicar con éxito su plan profesional (necesidades básicas, autoestima, etc.). Para consolidar los resultados obtenidos durante la reinserción laboral, los trabajadores de campo pueden seguir comunicándose regularmente con las mujeres y reunirse con ellas una vez al mes aproximadamente. De este modo, se puede asesorar y ayudar a las mujeres a superar los retos diarios, como la guardería o la escuela para los niños, la búsqueda de un nuevo hogar o incluso el mantenimiento o la búsqueda de un nuevo empleo.

Puede ser necesaria la coordinación con otros trabajadores de campo.

*«Romper el silencio no es fácil, requiere mucha fuerza mental y acompañamiento. Contar con personas que se preocupan por ti, buscan lo mejor para tu futuro y además hablan desde la experiencia, ya que han pasado por situaciones similares, no tiene precio.»*

FUNDACIÓN ANA BELLA

### Recurso 18

#### Creación de un grupo de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género: ¿por qué y cómo?

El grupo de apoyo para mujeres enfrentadas a la violencia de género es una intervención terapéutica que implica su participación voluntaria y estructurada en el debate y la identificación de soluciones a determinados problemas comunes.

→ Disponible en la página web del proyecto.

## – Desafíos para las compañías

El itinerario propuesto y los recursos muestran el impacto que tiene la violencia de género en los ámbitos público y privado. Una vez que la empresa es consciente de esta cuestión, el empresario debe seguir concienciando sobre la violencia de género y su impacto en el lugar de trabajo para que la empresa sea lo más segura posible. Para ello se dispone del e-learning CEASE que se encuentra en los recursos más abajo.



Pero también es necesario incluir la lucha contra la violencia de género en los planes de igualdad de género y en las políticas internas de la empresa para mantener las acciones implementadas.

Por último, es importante que la empresa garantice la permanencia y el bienestar de sus empleados en el trabajo, adoptando medidas preventivas y abordando todas las demás formas de violencia de las que puedan ser objeto.

*«Creo que un trabajo es importante para cualquier persona responsable, pero creo que para las mujeres que vienen de un entorno violento es aún más importante porque es la única solución para ser económicamente independientes, para desarrollar la confianza en sus propias fuerzas y para seguir adelante a pesar del pasado y los problemas»*

## UNA MUJER CONFRONTADA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Recurso 19

#### CEASE e-learning (aprendizaje en línea)

Diseñado para ser breve y accesible, este e-learning (aprendizaje en línea) pretende facilitar a cualquier persona conocimientos relativos a la violencia de género, su impacto en el lugar de trabajo y los primeros consejos sobre cómo tratar a una compañera que sufra este tipo de violencia. Por el momento, el e-learning está disponible en francés, inglés y holandés.

→ Disponible haciendo clic [aquí](#) o en la página web del proyecto

### Recurso 20

#### ¿Cómo integrar un enfoque en contra de la violencia de género en las políticas globales de las empresas?

El objetivo de esta herramienta es proporcionar a las empresas la información que necesitan para integrar un enfoque en contra de la violencia de género en las políticas de la empresa, en particular proponiendo un modelo de cláusula.

→ Disponible en la página web del proyecto.

#ACTIVproject

[www.aktivproject.eu](http://www.aktivproject.eu)



CEPS Projectes Socials  
<http://www.asceps.org>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



*El contenido de esta publicación representa únicamente la opinión del autor y es de su exclusiva responsabilidad. La Comisión Europea no acepta ninguna responsabilidad por el uso que pueda hacerse de la información que contiene (2020-1-BE01-KA204-074919).*