

¿CÓMO CONVERTIRSE EN UN LUGAR SEGURO?

ITINERARIO INTERACTIVO PARA LA
(RE)INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO



Paso 2 Cubrir las necesidades básicas



¿QUÉ ES UN LUGAR SEGURO?

Derivado de los movimientos de mujeres y LGBT de los años 70, "lugar seguro" se utiliza originalmente para nombrar lugares físicos donde personas con ideas afines podían reunirse y compartir sus experiencias. Por tanto, pretende proteger a los grupos marginados de las violaciones, las amenazas y el odio.

El objetivo del espacio seguro es hablar libremente sin tener miedo. La implementación de un espacio seguro debe ser lo suficientemente abierta como para incluir todo tipo de perspectivas PERO la apertura debe estar estructurada por ciertas reglas:

1. Hacer una declaración de valores
2. Definir reglas comunes (ver recurso 21 del Plan de Acción)

... ¿EN EL LUGAR DE TRABAJO?

Pasamos la mayor parte del día en el trabajo y por eso este espacio es una parte central de nuestra vida. A menudo llevamos al lugar de trabajo más emociones y necesidades de las que nos gustaría o pensamos. En esta situación, la productividad disminuye, hay retrasos y ausencias del trabajo, y las relaciones con los compañeros y compañeras se resienten.

Pero ¿qué ocurre cuando surgen problemas graves, como la violencia de género u otros acontecimientos no deseados que afectan a nuestra vida profesional? Sucede que notamos la apatía o la falta de concentración de un colega, la tristeza o la preocupación, o incluso algunos signos ocultos o moretones. Aquí entra en juego el papel de los principios y valores de los colegas, los mentores y los jefes de equipo que se dan cuenta de estos cambios de comportamiento para tratar de averiguar más sobre el problema.

Por lo tanto, es necesario crear un lugar seguro en el lugar de trabajo para las mujeres que se enfrentan a la violencia de género. Esto puede organizarse teniendo en cuenta algunos principios básicos:

- confidencialidad,
- empatía,
- tomar en serio los riesgos/desafíos que puedan surgir.

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE TENER UN LUGAR SEGURO EN EL TRABAJO?

Dicho espacio ofrece:

- Apoyo individual y confidencial a la persona que, desgraciadamente, está pasando por una situación de violencia de género en algún momento de su vida.
- Intimidación, la mujer puede compartir el problema por el que está pasando sin que los demás miembros del equipo se enteren.
- Aumentar la confianza en los empleadores que muestran un alto nivel de interés en sus empleados y que se preocupan por su bienestar.
- Disponer de un lugar seguro en el trabajo también contribuye a empoderar a las mujeres que se enfrentan a la violencia de género, que pueden hablar de ello si lo desean, apoyarse mutuamente y, por tanto, aumentar su confianza en sí mismas y su autoestima.

¿QUIÉN PUEDE DIRIGIRSE A UNA MUJER QUE SE ENFRENTA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Lo ideal sería que la mujer que se enfrenta a la violencia de género se sintiera lo suficientemente cómoda en el lugar de trabajo como para contarle a un mentor, o a un colega de confianza, lo que está viviendo. Pero a veces no habla, porque tarda en comprender lo que está viviendo (porque puede ser violencia psicológica y no es evidente como la violencia física) o porque se avergüenza de su situación. En este caso, alguien de confianza, un colega cercano o un supervisor, o un mentor, debería acercarse a la mujer que está sufriendo violencia de género. Puede que ella responda que no, y eso también está bien. Pero después, ella sabe que puede hablar con alguien si lo necesita. Sin embargo, cualquiera que observe a una persona en un estado de dificultad psicoemocional puede preguntarle qué ha pasado o cómo puede ayudarla. Una buena palabra y un estímulo pueden marcar la diferencia en la vida de esa persona que se enfrenta a la violencia de género.

Algunos consejos:

- "Te veo, te escucho, te respeto" son las posturas fundamentales para establecer una relación de confianza.
- Reflexiona y acepta
- Sé reflexivo y acepta que tú también puedes tener prejuicios y estereotipos.

Para obtener información sobre cómo tratar a una víctima de la violencia de género, véanse los recursos "La violencia de género no se detiene en la puerta de casa" y "¿Cómo integrar la violencia de género en los convenios y políticas globales de las empresas?"

¿CÓMO ELIMINAR EL TABÚ DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL TRABAJO?

La violencia de género no se detiene en la puerta de casa. Por eso el lugar de trabajo debe ser un lugar seguro, donde la mujer que se enfrenta a la violencia de género pueda hablar.

Establecer un lugar seguro implica sensibilizar, formar, escuchar, informar. Por ejemplo, es posible exponer carteles, distribuir folletos a los empleados con números y asociaciones útiles, y hacer que las víctimas se sientan seguras cuando lo revelen. La sensibilización y la formación pueden impartirse en primer lugar a las personas susceptibles de recibir a las mujeres que sufren violencia de género, como los directivos, los recursos humanos, los trabajadores sociales, etc. Después, la misma formación puede impartirse a todos los empleados de la empresa.

Además, la sensibilización y la prevención permiten hacer sentir cómoda a la víctima que quiere hablar, pero también establecer un lugar seguro antes de que se detecte un caso.

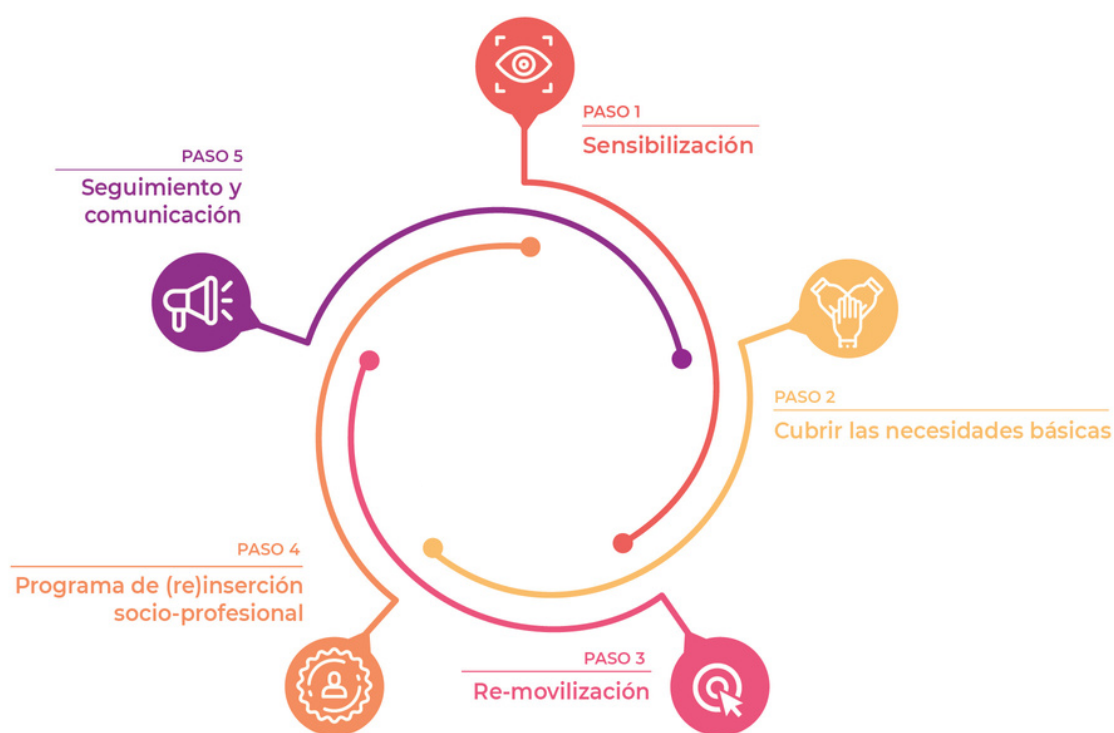
PARA IR MÁS ALLÁ

Punto Violeta

Punto Violeta es un instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista y extender, de forma masiva, la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres.

<https://www.igualdad.gob.es/prioridades/punto-violeta/Paginas/index.aspx>

ITINERARIO INTERACTIVO PARA LA (RE)INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO



WWW.ACTIVPROJECT.EU



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



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



El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que es responsabilidad exclusiva de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella (2020-1-BE01-KA204-074919).