

¿CÓMO INTEGRAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS ACUERDOS Y POLÍTICAS EMPRESARIALES GLOBALES?

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



Paso 5
Seguimiento
y comunicación



INTRODUCCIÓN

Para una empresa, hablar de violencia de género no es fácil. Se suele aceptar que la violencia forma parte de la esfera privada y que una empresa no puede intervenir en este ámbito. Sin embargo, tener un trabajo permite a las mujeres conseguir estabilidad e independencia económica para poder romper el ciclo de la violencia y empoderarse.

Muchos comparten la idea de que, para tener un trabajo estable, las mujeres deben salir primero del ciclo de la violencia. Por el contrario, las entidades socias del consorcio europeo ACTIV han defendido que las empresas puedan comprometerse a acoger o apoyar a las mujeres que han sido o son víctimas de la violencia de género. Trabajando en su inclusión profesional, pueden ayudar a estas mujeres a consolidar su independencia económica y a recuperar la confianza en sí mismas.

Para ello, los socios del proyecto ACTIV le ofrecen esta guía en forma de cláusulas modelo para implicar a su organización en la integración del tema de la violencia género en los acuerdos empresariales y globales. Proporcionar un marco estratégico a la dirección ayuda a planificar y coordinar las funciones, responsabilidades y actividades de todos en la empresa.

La negociación colectiva puede tener lugar a nivel de una empresa, un centro o un grupo de Centros, dando lugar a diferentes acuerdos. Antes de negociar un convenio empresarial, es necesario conocer y apoyarse en otros convenios (de grupo, sector, globales). Por otra parte, la existencia de un convenio sectorial sobre igualdad profesional no exime a las empresas de tener su propio convenio o plan de acción.

A diferencia de los acuerdos globales, que incluirán recomendaciones, los acuerdos de empresa deben desarrollar los procesos previstos en caso de que los empleados se enfrenten a la violencia de género para formalizar las medidas ya establecidas. Así pues, la violencia de género puede ser un capítulo independiente dentro del acuerdo de igualdad, o puede adjuntarse al capítulo sobre la violencia contra las mujeres de forma más general.

Dependiendo del país, las obligaciones relativas a los convenios de empresa y, en particular, al acuerdo de igualdad pueden ser diferentes. Por ello, le invitamos a informarse sobre las obligaciones legales en su país.

*En Francia, por ejemplo, el acuerdo de igualdad es obligatorio para todas las empresas que tienen más de 50 personas en plantilla. Esta negociación anual obligatoria debe abarcar también la calidad de vida en el trabajo. Si no tienen un acuerdo de igualdad, las empresas deben tener al menos un plan de acción para evitar una sanción económica. En este acuerdo, deben elegirse un mínimo de 3 objetivos para las empresas de menos de 300 empleados, y 4 objetivos para las empresas de más de 300 empleados, entre los 7 siguientes: eliminación de las diferencias salariales (obligatorio), acceso al empleo, formación profesional, desarrollo de la carrera y promoción profesional, condiciones de trabajo y empleo, combinación de puestos de trabajo y cobertura de las cotizaciones al seguro de vejez para los empleados a tiempo parcial.

CLÁUSULA MODELO

Consejos generales

- ➔ En primer lugar, alinear la empresa con la política de igualdad de género, ya que la violencia género está correlacionada con esta.
- ➔ Implicar a las personas que se encargan de la interlocución social en la negociación/redacción del convenio.
- ➔ Actuar en colaboración con el departamento de recursos humanos para garantizar que existen procedimientos para proteger a los empleados de la violencia de género.
- ➔ La eficacia de los convenios en las prácticas empresariales no siempre está garantizada. Siempre existe el riesgo de que las empresas cumplan con las obligaciones reglamentarias sin implicarse realmente. Para evitar esta situación, es aconsejable recurrir a fuentes de conocimiento internas y externas; a la formación sindical; a la movilización de herramientas para medir las discrepancias (creación de indicadores, por ejemplo, para controlar el número de empleados sensibilizados o formados); al seguimiento sistemático de los resultados (comité de seguimiento del acuerdo); al anclaje del enfoque entre la plantilla, la dirección y Recursos Humanos

En la introducción:

- Recuerde las cifras clave, las diferentes formas de violencia y su impacto en el lugar de trabajo;
- Puede ser útil definir las palabras, términos y conceptos utilizados, como "violencia de género", "pareja o relación íntima" o "lugar de trabajo".

Ejemplo :

En todo el mundo, 1 de cada 3 mujeres ha sufrido violencia física (1) o sexual a lo largo de su vida, en la mayoría de los casos por parte de su pareja o ex pareja.

La violencia de género puede adoptar diferentes formas: violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia verbal, violencia económica. Cada situación es específica. Las víctimas y los agresores pertenecen a todas las categorías sociales y pueden ser mujeres u hombres.

Esta violencia también tiene repercusiones en el trabajo (retrasos, absentismo, disminución de la productividad y miedo a perder el empleo, ansiedad entre los compañeros, retraimiento, negativa a participar en determinados actos, impedimento para la promoción profesional, etc.).

El 37% de las mujeres europeas víctimas de la violencia de género hablaron de la violencia que sufrieron en el trabajo, principalmente con sus colegas y amigos, más que con los directivos, los RRHH o los representantes sindicales(2).

1.Devastación generalizada: 1 de cada 3 mujeres sufre violencia en el mundo. (2021, 9 de marzo). Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>

Para los objetivos generales de la empresa y el compromiso:

- Especifique los objetivos de la empresa en la materia;
- Especificar los diferentes compromisos asumidos por la empresa (firma de cartas de compromiso, asociaciones, pertenencia a una red empresarial, etc.).

Ejemplo :

La empresa se compromete a luchar contra el sexismo, el acoso en todas sus formas, ya sea físico, sexual y/o psicológico, la violencia en el trabajo o en la vida cotidiana y las incivildades de cualquier tipo.

Cualquier comportamiento que afecte a la dignidad de las mujeres o de los hombres en el lugar de trabajo o que cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, socavando el respeto debido a cada persona, es contrario a los valores fundamentales de la empresa.

La empresa reafirma su compromiso en la lucha contra la violencia de género. En este sentido, la empresa se ha comprometido con la Fondation Agir Contre l'Exclusion a crear la red interempresarial europea "OneInThreeWomen" para luchar contra la violencia doméstica.

Para los recursos y las acciones :

- Desarrolle todas las acciones puestas en marcha o previstas por la empresa;
- Anote los recursos disponibles y los procesos en marcha para identificarlos claramente;
- Desarrolle el proceso de manera justa y clara para el alojamiento en el lugar de trabajo, las licencias, los traslados, la seguridad en el lugar de trabajo y el tiempo para asistir a las audiencias judiciales;
- Aclare el papel y las misiones de los interlocutores internos y garantizar el vínculo con la prevención de los riesgos psicosociales, así como con la política de igualdad profesional.

Ejemplo :

Papel del servicio social:

En la interfaz de la vida profesional y privada, el equipo de servicios sociales acompaña a la plantilla y la orienta con total confidencialidad, respetando el secreto profesional. En caso de violencia en la pareja, la trabajadora puede ponerse en contacto con el servicio social ocupacional. Este servicio proporciona escucha, información, apoyo y orientación. Algunas de las tareas que realizan las personas de servicios sociales son:

1. Acompañar a las personas en los procedimientos externos o hacia estructuras especializadas (procedimientos judiciales, consultas médicas/servicio médico-legal de urgencia), asociaciones feministas o especializadas en acompañar a mujeres víctimas de violencia de género...)
2. Trabajar de la mano con la interlocución interna (recursos humanos, gerencia, servicio de salud laboral...), contribuyendo con su experiencia profesional a la gestión de las consecuencias en la vida profesional de la plantilla.

Medidas propuestas:

Se facilitarán las solicitudes de baja laboral de las víctimas de violencia de género para realizar sus trámites. El servicio social del trabajo acompañará estas solicitudes a los departamentos de RRHH y a los directivos. Se podrán conceder cinco días, que se pueden dividir en medios días, podrán concederse a petición del servicio social del trabajo.

Se puede ofrecer un régimen específico de realojamiento de emergencia, previa denuncia. Su aplicación corre a cargo de los trabajadores sociales del trabajo. Se elaborará un folleto informativo sobre las medidas adoptadas por la empresa para apoyar a los trabajadores víctimas de género y se pondrá a disposición de los trabajadores (ayudas económicas, trámites administrativos, etc.).

Números internos y externos:

- Los empleados también pueden contar con el apoyo confidencial de psicólogos clínicos externos las 24 horas del día, llamando al número interno. Tras este contacto inicial y el apoyo telefónico, cada empleado puede recibir apoyo en forma de entrevistas presenciales con un psicólogo externo de la red del proveedor de servicios y de proximidad. Los directivos y el personal de RRHH también tienen acceso a una línea de diálogo proporcionada por estos psicólogos externos, para cualquier asesoramiento psicológico en el ejercicio de sus funciones con el fin de apoyar las delicadas situaciones humanas que puedan encontrar, además de los agentes de prevención de la empresa. Por último, el gobierno español ha creado otros mecanismos de emergencia que se enumeran a continuación:

#016 información

#112 emergencias

016-online@igualdad.gob.es

Whatsapp 600 000 016

Llamar a 062 (Guardia Civil)

DESPLEGAR E INTEGRAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ACUERDOS GLOBALES

La incorporación de la violencia de género en los acuerdos de empresa es posible y varias empresas ya lo han hecho. Si el convenio de empresa ya incluye todos los recursos y acciones sobre el tema, la integración de recomendaciones generales en los acuerdos globales permite desplegar estas acciones y que los establecimientos de otros países tomen nota de ellas al negociar su acuerdo de empresa. La incorporación de recomendaciones generales sobre la violencia de género permite que cada país pueda adaptar y aplicar medidas de apoyo a las mujeres que sufren violencia de género en función de sus recursos y de las especificidades del establecimiento.

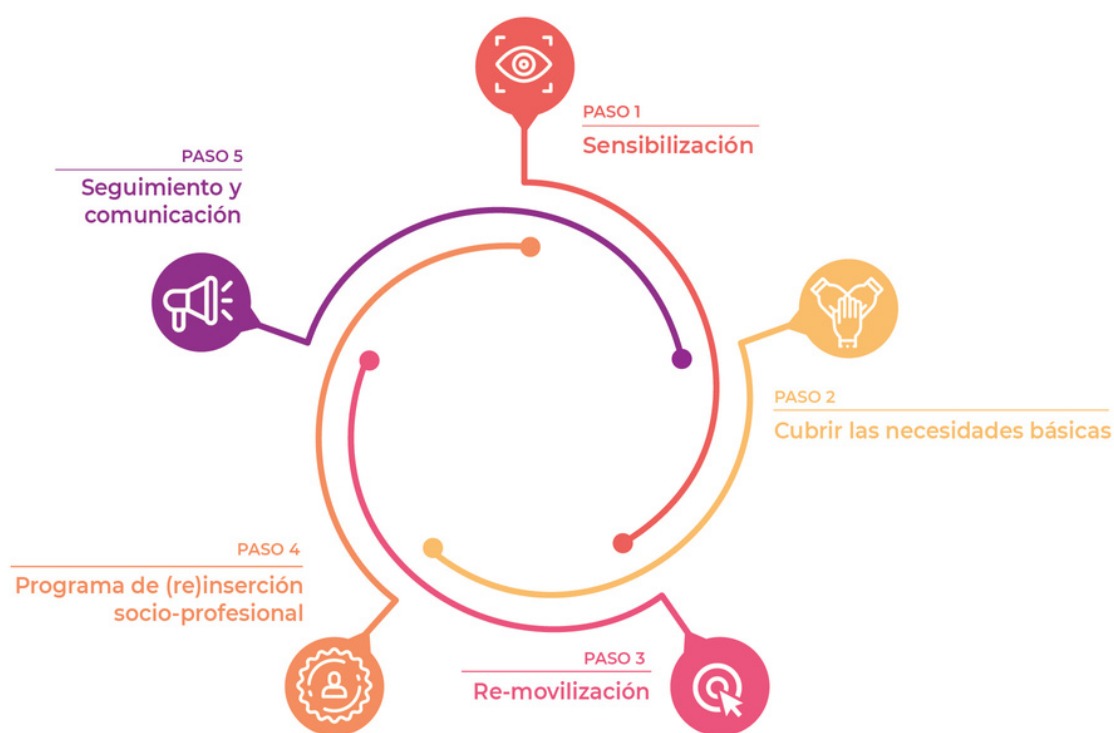
Ejemplo :

En cuanto a la violencia de género, la empresa se compromete a ofrecer a las empleadas víctimas de dicha violencia y que lo soliciten, medidas de apoyo adaptadas a la situación, como por ejemplo, y en función del contexto local: ajuste de los horarios de trabajo, cambio de lugar de trabajo, ayuda de emergencia para el traslado, ayuda financiera de emergencia, etc. Además, los empleados afectados pueden ser remitidos a organizaciones externas, como las asociaciones asociadas especializadas. El Grupo desea desarrollar iniciativas de formación y sensibilización para los empleados y directivos sobre estos temas, así como sobre las políticas y procedimientos relacionados.

CONCLUSIÓN

Al incluir la violencia de género en los acuerdos empresariales y globales, las empresas contribuyen a eliminar el tabú del impacto de este tipo de violencia en el lugar de trabajo. Esto permite comunicar ampliamente el papel del empresario frente a esta lacra social, para anclar las medidas puestas en marcha en la empresa y desplegarlas en el Grupo.

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



WWW.ACTIVPROJECT.EU



CEPS Projectes Socials
<http://www.asceps.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).