



Las empresas tienen
que combatir la
violencia de género
en calles y hogares.

Dalia Empower

En México, el 70% de las mujeres ha vivido algún tipo de violencia...

... y la mayoría de ellas lo hizo en el lugar que -supuestamente- debería ser el sitio más seguro: en su hogar, con su familia. El que la violencia contra las mujeres se dé en los espacios domésticos no la hace ajena al contexto laboral, pues como personas integrales, lo que vivimos nos impacta en todos los ámbitos de nuestra vida. Incluso, en nuestra actividad y rendimiento en el trabajo.

Por eso, las empresas no pueden ser indiferentes a lo que le sucede a sus colaboradoras. Tanto por responsabilidad y ética, como por un tema de negocios, deben establecer una serie de políticas para acompañar a su talento femenino en casos de violencia, independientemente del lugar donde ésta ocurra. Así, evitarán las consecuencias negativas que dañan a las mujeres y también a la empresa.





Se ha demostrado que hay un impacto de la violencia, que vivimos las mujeres día con día, no solamente en el interior [de la empresa], cuando se presenta el fenómeno al interior del centro de trabajo, sino afuera, de manera externa en donde convivimos; ya sean relaciones entre particulares, en relaciones intrafamiliares o simplemente en el trayectos de casa- trabajo- casa. Y se ha visto que, estadísticamente, la afectación pues, obviamente, se siente en la productividad, en la concentración y, sobre todo, en la seguridad que tenemos las mujeres desempeñando nuestro trabajo y la tranquilidad que tenemos



Pamela González, abogada laboral, en entrevista con Dalia Empower

245 mil mdp anuales
cuesta a México la
violencia contra las
mujeres*



*Estudio El Costo de la Violencia contra las Mujeres en México (2015), elaborado por Universidad Nacional Autónoma de México, la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Consecuencias que la **violencia de género** contra colaboradoras genera a las empresas

1

Ausentismo y retardos

2

Baja productividad

3

Pérdida de iniciativa y
creatividad

4

Rotación de personal



Imagina:

Laura es tu colaboradora. Sin que tú lo sepas, es víctima de violencia por parte de su pareja. Una noche vivió violencia física, por lo que al día siguiente tuvo que ir al médico para que curara sus heridas. ¿Qué significa eso para la empresa? ¿Cómo llegará Laura a trabajar cuando se presente? ¿Podrá realizar de manera óptima sus actividades? ¿Qué pasa si en lugar de Laura, su pareja, quien ejerció violencia, fuera tu colaborador? ¿Cómo consideras que realizará su trabajo?*

+Ejemplo proporcionado por la abogada laboral Pamela González

¿Qué deben hacer las empresas?

Atender la violencia en contra de las mujeres debe ser un trabajo de múltiples entes. El gobierno, la sociedad y, claro, las empresas, tienen un trabajo orientado a atender y disminuir este fenómeno.

En el caso de las empresas, señalaron expertas consultadas por Dalia Empower, pueden establecer una serie de acciones que ayudarán a mejorar la situación de las mujeres en su lugar de trabajo, pero también ayudará a los propios centros de trabajo a evitar las consecuencias negativas de esa situación.

¿Qué deben hacer las empresas para atender la violencia contra las mujeres no solo dentro, sino fuera del trabajo?

1

Empieza por crear los mecanismos para evitar la violencia laboral

2

Establecer una cultura de Cero Tolerancia

3

Sensibilizar y capacitar

4

Crear redes de apoyo

5

Conformar una cultura empresarial de acompañamiento



EMPIEZA POR CREAR LOS MECANISMOS PARA EVITAR LA VIOLENCIA LABORAL

La creación de protocolos contra el acoso y el hostigamiento laboral, el cumplimiento de las normas para el bienestar socioemocional y el establecimiento de políticas de igualdad al interior de las empresas son los primeros pasos que debe dar una empresa para atender la violencia de género. Es decir, primero se debe atender y prevenir aquella violencia que se vive en el ámbito laboral.

“No solamente es el protocolo perfecto, sino tiene que haber todo un mecanismo para poder poner en marcha estos protocolos para, en su momento, primordialmente, se prevenga; porque eso es lo que queremos primero, que haya una prevención antes de que nos explote el problema en las manos”, señaló la consultora especialista en derechos humanos de las mujeres, Verónica Hernández Guadarrama.

ESTABLECER UNA CULTURA DE CERO TOLERANCIA

Las mujeres y hombres que forman parte de la empresa deben tener la certeza de que en este sitio no se permite ningún tipo de violencia contra las mujeres. Contar con

los instrumentos para evitar la violencia al interior del centro del trabajo es importante, pero también hacerlos cumplir y, por supuesto, comunicar a las y los colaboradores que esto sucede.

Para ello, además de conformar espacios libres de violencia de género, es necesario que se establezca una serie de campañas de comunicación para que las y los colaboradores tengan la certeza de que la empresa es un lugar seguro.



SENSIBILIZAR Y CAPACITAR

Algunas violencias de género son silenciosas y en muchas ocasiones no son identificadas por las propias mujeres, como sucede con los celos o el maltrato emocional. A eso se le suma que en muchas ocasiones desconocen a dónde acudir o cómo pedir ayuda cuando son víctimas. Por eso, según las expertas consultadas, la sensibilización y capacitación es una de las herramientas más poderosas que pueden aportar las empresas.

A través de pláticas y talleres, pueden ayudar a las mujeres a detectar en etapas tempranas violencia por parte de su pareja, por ejemplo, a buscar herramientas para detener su avance y a saber a dónde acudir en estos casos. Estas dinámicas también ayudan a combatir la violencia al interior de las propias organizaciones y sirven para que los hombres replanteen sus comportamientos y eviten ser agresores de sus parejas o de otras mujeres.

CREAR REDES DE APOYO

Las empresas deben contar con un comité de género que atienda las situaciones de violencia que se viven en su interior, pero éste puede extender sus funciones

para consolidarse como una red de apoyo en caso de que alguna mujer viva violencia de género.

Por ejemplo, si alguna mujer es acosada sexualmente por una persona desconocida en el trayecto entre su casa y su trabajo, puede contar con un espacio seguro al interior de la empresa para ser atendida, dirigir sus acciones en caso de querer presentar denuncia o darle alternativas y proporcionar contención. Este espacio seguro puede incluir apoyo entre pares o con personas expertas para contención emocional.



CONFORMAR UNA CULTURA EMPRESARIAL DE ACOMPAÑAMIENTO

Si tu empresa cumple con los puntos anteriores, detectará lo que están viviendo sus colaboradoras y actuará en el momento oportuno para apoyarles. Por ejemplo, si identifica que la ruta que toman las mujeres cuando salen tarde del trabajo para tomar transporte público, es insegura y las ha expuesto a ser víctimas de violencia, puede establecer políticas para proporcionarles transporte o cambiar horarios para evitar ese riesgo.

Así, la organización puede apoyar a las mujeres según las necesidades que detecte. Ya sea con flexibilidad de horario para acudir a presentar una denuncia o evitando espacios inseguros, hasta con una política de adquisición de vivienda fácil para que logren salir del espacio donde habitan junto a sus agresores. El punto es que sean políticas acordes con sus necesidades habituales y verdaderamente útiles.

