



PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Noviembre 2020

INTRODUCCIÓN

Las empresas deben desempeñar un papel central en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Las estadísticas revelan que un gran número de mujeres víctimas de violencia de género están empleadas. Por tanto, es crucial definir cómo abordar el problema con cada una de las empresas implicadas. Si bien las empresas no pueden sustituir a las asociaciones que atienden a las víctimas, sí pueden y deben brindar su apoyo y derivarlas a las organizaciones especializadas.

Para abordar la Violencia de Género en la Empresa se ha elaborado esta guía que constituye un valioso instrumento, que proporciona una amplia panorámica de las metodologías existentes, compara diferentes experiencias y destaca las prácticas más eficaces y, lo más importante: arroja luz sobre las maneras de abordar eficazmente este tipo de violencia en la empresa.

La violencia de género es una flagrante vulneración de los derechos humanos, todos los actores implicados tenemos que actuar: los responsables políticos, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas, las personas.

Por tanto este plan es la ayuda para que las empresa puedan abordar la violencia en sus centros de trabajo, colaborando así a romper los tabúes vigentes en torno a la misma.

La creación de una cultura fundada en el apoyo puede propiciar que las mujeres se decidan a denunciar la violencia que padecen, y a convencerse de que tienen derecho a una vida libre de violencias. Cada persona, cada trabajador, cada empresa, puede marcar la diferencia. Mediante el acceso de las mujeres a un espacio seguro y a ingresos que les permitan ser independientes económicamente, las empresas pueden desempeñar un papel crucial en la protección y empoderamiento de las víctimas para romper con las relaciones violentas.

El Presente plan es la compilación de las mejores prácticas para abordar la violencia de género en el ámbito laboral, y refleja el interés y concienciación de Cyrasa Seguridad. El objetivo general es contribuir a fomentar la implicación del ámbito empresarial en la lucha contra todas las expresiones de la violencia de género y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

La violencia de género contra las mujeres es aquella violencia ejercida contra una mujer por el mero hecho de serlo o aquella que afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Pese a que es no es fácil distinguir entre los diferentes tipos de violencia experimentada por las mujeres –debido a que estas violencias no se excluyen mutuamente– cuando

hablamos del trabajo de las empresas para abordar la violencia de género, nos referimos específicamente a:

- Violencia doméstica
- Violencia de la pareja
- Agresión sexual/Abuso sexual
- Violación
- Acoso
- Homicidio por parte del esposo o la pareja

Esta iniciativa para orientar a las empresas acerca de cómo responder a la violencia de género de manera significativa, mediante el apoyo a las víctimas, la creación de conciencia en los centros de trabajo acerca de la prevención, la protección y la reincorporación de las mujeres trabajadoras que sufren violencia fuera del ámbito laboral y con la implantación de mecanismos que deriven en acciones eficaces y seguras para las mujeres.

Ante el creciente debate sobre la responsabilidad social corporativa, que apunta a una nueva perspectiva en la interacción entre el ámbito empresarial y la sociedad y, por otra parte, una ciudadanía que tiene más expectativas y demanda mayor implicación de las empresas para ayudar a resolver los principales problemas sociales; cada vez más empresas están tomando conciencia del impacto de la violencia de género, y sus interconexiones con las políticas de igualdad de oportunidades y la gestión de sus recursos humanos.

La violencia de género no es una cuestión que se aborde con facilidad en los centros de trabajo, y sigue siendo considerada una cuestión privada en lugar de un problema e injusticia social, que nos concierne a todas las personas. Lo que acontece en la familia raramente se comparte fuera de ella, y persisten barreras psicológicas que impiden la cooperación de la dirección, y el personal, ante situaciones de violencia de género ocurridas fuera del lugar de trabajo. Las razones que explican por qué sucede esto son variadas y de diferente índole.

El objetivo del plan es conseguir que en el ámbito empresarial se adopten estas prácticas, adecuándolas y aplicando las recomendaciones a sus contextos específicos.

PLAN PARA PREVENIR Y ABORDAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Desarrollo, e implementación, de políticas laborales relativas a la violencia contra las mujeres

La violencia de género no se circunscribe a la intimidad del hogar. Las consecuencias para las víctimas de esta violencia también impactan en el seno de las empresas. Por este motivo, cada vez más empresas creen que acciones a favor de la prevención de la violencia de género y el apoyo a las víctimas deben implementarse en los lugares de trabajo, y que la respuesta debe ser cuidadosamente planificada. Los planes de acción corporativos, adaptados para luchar contra la violencia de género, son un buen arranque para una intervención exitosa, sumado a otras políticas corporativas relativas a la igualdad de género, la seguridad, la salud y los problemas sociales. Existen algunas directrices, reconocidas como eficaces para el desarrollo y la implementación de políticas que aborden la violencia de género en el ámbito laboral, independientemente del tamaño de la empresa, ya que las más pequeñas pueden adaptar buena parte de las acciones en función de sus recursos económicos y del personal disponible.

1 PLANIFICACIÓN

Se cuenta con este protocolo específico o plan de acción relativo a la violencia de género para las empresas, que incide en el lema “tolerancia cero”, y destaca las acciones a realizar, caso de ser necesario. Así, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: **prevención, detección, apoyo y acción.**

La primera consideración a tener en cuenta refiere a las necesidades y demandas que las potenciales víctimas pudieran hacer. Ello se va a utilizar para definir el propósito y el alcance del protocolo, y las acciones a realizar. El protocolo recoge los derechos laborales reconocidos, así como qué personas pueden solicitarlos. También debe garantizar la confidencialidad de la información facilitada, y la seguridad de la trabajadora, clasificando sus datos personales (entre ellos, el número de teléfono, la dirección postal y el correo electrónico).

2 IMPLICACIÓN

Los departamentos de gestión, y recursos humanos, deben garantizar que todo el personal está comprometido en el cumplimiento de los objetivos recogidos en la política corporativa relativa a la violencia de género. Por lo tanto, es determinante garantizar que el personal de todos los departamentos comprende plenamente la responsabilidad, y los beneficios empresariales derivados de estas políticas, así como las obligaciones jurídicas. Para este fin, la política relativa a la violencia de género está disponible para todo el personal, ya sea incorporada al manual del trabajador o bien entregándose incorporando una copia en la documentación inicial para toda persona contratada.

3 COMPROMISO FIRME

Es imprescindible demostrar un compromiso genuino contra el sexismo y la violencia en cualquiera de sus formas y mantener una estricta vigilancia ante cualquier señal de agresión contra las mujeres. Esto es decisivo para que las víctimas de violencia de género se sientan apoyadas y puedan aliviar su sentimiento de aislamiento. Por otra parte, las empresas que denuncian cualquier tipo de abuso o violencia, que entorpece sus objetivos de igualdad de género, proporcionan a las víctimas un espacio seguro y libre de agresiones (psicológicas, verbales, económicas y físicas). Este espacio seguro les facilita comenzar su proceso de curación y posibilita que las víctimas sientan la suficiente confianza para revelar su situación, evitando, simultáneamente, que el trato de los hombres degenera en abuso y, a largo plazo, permita la prevención de la violencia de género.

4 ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE RECLAMACIÓN INTERNOS

Dado que debe determinarse una persona de referencia en relación a la violencia de género en la empresa para garantizar que a las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia se las escuche. La opción que se ha considerado es la designación de miembros del personal capacitados para abordar la violencia de género. Esta persona de referencia, es La responsable del departamento de RRHH y prevención, que facilitará que las víctimas puedan establecer contacto con ella. La información se ha difundido debidamente y está disponible (mediante carteles en los espacios físicos de la empresa, información en la intranet, o en la facilitada a cada persona recién contratada, etc.) para que las trabajadoras sepan, en todo momento, a quién dirigirse, dónde encontrar a estos profesionales, y cuál es su función.

En este procedimiento los agentes interlocutores de la empresa son capaces de facilitar apoyo operativo a la mujer víctima, para conciliar de la mejor manera sus obligaciones profesionales

con un problema personal de esa envergadura, es un factor decisivo para la detección y protección de las víctimas de violencia de género en los centros de trabajo.

Cyrasa Seguridad es una empresa concienciada, que dispone de recursos y conocimientos adecuados para crear políticas específicas, o protocolos internos sobre prevención, protección y reinserción de las mujeres víctimas de violencia.

Detección y abordaje de la problemática en los centros de trabajo

Existen estudios que determinan que la mayoría de las trabajadoras que han sido víctimas de violencia de género no se sienten cómodas, o no tienen oportunidad de revelar su situación a sus jefes o compañeros de trabajo, debido al temor a posibles consecuencias negativas para su trabajo, y su carrera, en caso de revelar su experiencia. Aun cuando esta decisión debe ser respetada, puede ser muy útil que el empleador y los trabajadores sean capaces de identificar el problema, con el fin de facilitar a las mujeres víctimas orientación sobre servicios de apoyo y una asistencia eficaz.

Es evidente que la detección en el lugar de trabajo de víctimas de violencia contra las mujeres puede ser extremadamente difícil. En ese sentido, las investigaciones muestran que, en la mayoría de los casos, la detección no está enmarcada en un proceso formalizado y, por lo general, los empleadores tienen un abordaje informal e individualizado. El enfoque depende en gran medida de la legislación nacional, el tamaño de la empresa, la estructura de mando, la cultura organizacional y la relación establecida dentro de los equipos y con la dirección de la empresa. También depende de la personalidad y, en ocasiones, del género del empleado que brinda el apoyo o es el responsable de plantilla. En ese sentido, las entrevistas realizadas revelaron que, para las mujeres, resulta más fácil compartir estos problemas con profesionales y gerentes que también sean mujeres.

1 INFORMAR Y FORMAR AL PERSONAL Y A LA DIRECCIÓN

Todo el personal debe al menos conocer algunos consejos útiles para responder, ante una situación de violencia (incluida la violencia de género fuera del centro de trabajo), ya que cualquiera de ellos podría estar en algún momento “en primera línea”.

Cyrasa Seguridad cuenta con planes de información global sobre acoso sexual, y violencia en el trabajo, igualdad de género o conciliación laboral y familiar.

La información del personal puede ser fundamental para abordar la problemática, y atender con éxito a las personas que padecen violencia de género. Resulta indispensable organizar cursos formativos para el personal asignado como personas de referencia. Confiar a los profesionales de RRHH, u otros departamentos competentes, la tarea de ser las personas de referencia significa pedirles que actúen como asesores internos. Por ello, los asesores internos deben recibir formación, para saber gestionar aspectos tales como la forma de romper la relación violenta, dónde obtener ayuda fuera del centro de trabajo, qué puede hacer la víctima una vez escapa de la situación, etc. Además de una mejor comprensión del problema de la violencia de género, estas sesiones formativas pueden aportar a los asesores internos especializados con herramientas útiles, que les permita ayudar a la víctima a encontrar soluciones, no solo fuera del centro laboral (alojamiento, apoyo psicológico y económico, tratamiento médico, etc.) sino también dentro de la empresa (el mantenimiento de su puesto, apoyo para su reincorporación profesional cuando regrese al trabajo, etc.). Cuando los recursos lo permitan, es recomendable ampliar la formación y la sensibilización para todo el personal, con el fin de

garantizar una óptima aplicación de las políticas preventivas de la violencia en los centros de trabajo.

2 GENERAR CONFIANZA

La empresa generará confianza entre las empleadas que padecen violencia de género. La dirección de la empresa, así como el personal de RRHH o los empleados responsables de esta problemática, deben ser capaces de crear un ambiente de apoyo sin prejuicios que lastren la atención, fomentando el sentimiento de confianza entre las empleadas que sufren violencia de género, practicando empatía y siendo sensibles a los síntomas de abuso, con respeto a la privacidad y garantizando la confidencialidad, pero sin vacilar a la hora de instar a las mujeres trabajadoras a que expliquen su historia y proporcionarles apoyo. El objetivo primero es apoyar a la trabajadora víctima.

3 PROTOCOLO ESTÁNDAR INCORPORADO A LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La violencia contra las mujeres debe incluirse en las acciones de promoción de la salud en el centro de trabajo. En el marco de los programas de salud y bienestar deben activarse pruebas estándar y protocolos para identificar y apoyar adecuadamente a las víctimas de violencia de género. Los departamentos de RRHH, y el personal de salud laboral, también pueden participar en la detección de víctimas de violencia mediante la inclusión, en los cuestionarios psicosociales, de preguntas acerca de la conciliación laboral y familiar, la violencia en general, la confianza en sí mismas, etc.

PROPORCIONAR APOYO O AYUDA A TRAVÉS DE REMISIONES A LOS SERVICIOS DE APOYO Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS

Gerencia, el personal de RRHH o los empleados responsables derivarán a las mujeres víctimas a los recursos de apoyo más cercanos y, si es posible, contactan con organizaciones especializadas que ofrecen un enfoque más personalizado, que incluye asesoramiento, asistencia jurídica y otros servicios que pudieran necesitar las mujeres víctimas.

La discreción, el consentimiento y la confidencialidad deben prevalecer entre los compañeros de trabajo y solamente el personal de referencia en la empresa debe ser el medio para acceder a la ayuda externa para las víctimas. A continuación, exponemos algunas directrices prácticas sobre cómo aplicar estas cuestiones en la interacción con las víctimas.

1 ESCUCHA

Es de gran importancia escuchar a la mujer que padece violencia y atender sus necesidades concretas, evitando en todo momento una actitud enjuiciadora: razones muy serias impiden muchas veces que una mujer rompa con su pareja violenta, entre ellas, el riesgo real de ser asesinada.

2 INFORMAR Y EXPLICAR

La violencia de género y el abuso contra las mujeres están castigados por la Ley, y las víctimas tienen derecho a protección jurídica y a apoyo social. El departamento de personal o los responsables directos están capacitados para transmitir la información sobre sus derechos a las trabajadoras víctimas de violencia, y orientarlas para obtener ayuda (por ejemplo, las ONG, los servicios jurídicos especializados, los departamentos establecidos en los sindicatos, etc.).

Es importante que la empresa, y el personal, conozcan y sepan explicar lo que pueden ofrecer a nivel corporativo y los recursos disponibles para las víctimas fuera del ámbito laboral. De no disponerse eventualmente de personal especializado, o formado, para dar orientación y ayuda, se distribuirá información acerca de los derechos de las víctimas, los teléfonos gratuitos especializados y los servicios de apoyo existentes y, en todo caso, se integrará en la página web de la empresa o la intranet.

ACCIONES CONCRETAS

1 PERMISOS DE BAJA LABORAL ESPECIALES Y REINCORPORACIÓN LABORAL

Se están implementando políticas de apoyo para que las mujeres se incorporen al trabajo después de bajas médicas de larga duración. Esta política pro igualdad considera la reincorporación de las trabajadoras tras la baja por maternidad, las bajas por sobrecarga laboral o tras convalecencias largas. Cuando una víctima de violencia de género está obligada a dejar su trabajo durante un tiempo, es crucial que las medidas de apoyo activadas permitan que se reincorpore al trabajo sin dificultad y así evitar que pierda su empleo. Facilitar el regreso de las mujeres que han sido víctimas de violencia no significa recurrir a los canales establecidos ni, por supuesto, desvelar la razón de la ausencia de trabajadora.

El apoyo del equipo de dirección, y las conversaciones francas y directas con el personal sobre la necesidad de contar con su apoyo se traduce, en muchas ocasiones, en un proceso de reincorporación más fácil para las mujeres.

2 LA SUPERACIÓN DEL AISLAMIENTO

Uno de los temas centrales de la violencia contra las mujeres es el aislamiento de las víctimas. Por ello, será altamente beneficioso disponer de “espacios seguros” en los centros de trabajo, donde se forjen relaciones cómplices entre los equipos de trabajo y se puedan hablar cuestiones privadas de manera más informal. Esto se hace incluso más necesario para personas que realizan sus tareas en solitario o trabajan desde sus casas. Estos “espacios seguros” pueden ponerse en marcha fácilmente, organizando “coffee point” o áreas de descanso, impulsando encuentros del personal entre los equipos de trabajo donde no existan, y organizando actividades de integración de equipos.

3 FLEXIBILIDAD LABORAL

Es importante organizar el trabajo (no solo en los establecimientos sino también, por ejemplo, con los horarios laborales) de manera que las víctimas puedan compartir su situación de manera segura, ya sea al personal de dirección, a compañeros de confianza o a la persona de referencia del personal. En los casos de sobrecarga laboral, es importante que el responsable de equipo, el propio equipo y el departamento de RRHH (si lo hubiere) coopere para que la sobrecarga de trabajo sea reorganizada durante el periodo de baja de la trabajadora y se reorganice progresivamente cuando esta regrese, con la finalidad de evitar tensiones entre los miembros del equipo. También es de gran importancia mantener el contacto con la trabajadora, para que ella se sienta siempre parte de la plantilla de la empresa.

4 OFERTA DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

El apoyo a la trabajadora también puede ser resultado de una eficaz colaboración entre la empresa, los servicios sociales, los organismos nacionales responsables de la prevención y la protección de las víctimas de violencia y las organizaciones no gubernamentales que trabajan a diario con esta realidad. La cooperación entre los sectores público y privado puede conducir a prácticas eficientes de apoyo para las mujeres que tratan de romper con la violencia y garantizar su independencia económica a través del trabajo y la asistencia psicológica.

GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS Y LAS VÍCTIMAS EN EL TRABAJO

Los autores de violencia pueden amenazar la seguridad de las víctimas en el centro de trabajo mediante el terror psicológico a través del teléfono, el correo electrónico o en persona, o incluso amenazar físicamente a las mujeres. Esto puede poner en riesgo a las mujeres y sus compañeros. Deben tomarse en consideración poner en marcha acciones para garantizar la seguridad de las víctimas de violencia de género en el lugar de trabajo:

1 CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS

Los empleadores pueden minimizar el riesgo colaborando con la trabajadora que sufre la violencia de género para definir conjuntamente las condiciones de trabajo más seguras en función de su situación personal (por ejemplo, consensuar no trabajar directamente con los clientes o cara al público). La ley española establece, para esta situación, la posibilidad de trabajar en otro departamento o establecimiento cuando la empresa tenga capacidad para ello.

2 CONFIDENCIALIDAD

La activación de medidas sencillas puede ser muy eficaz para evitar situaciones de acoso: por ejemplo, no divulgar los datos personales o de contacto de la trabajadora por teléfono, correo electrónico o a cualquier persona extraña que acuda al lugar de trabajo, o desviar la línea telefónica directa de la trabajadora, tratando de evitar situaciones de acoso.

3 SEGURIDAD

Los números telefónicos de emergencia han de estar visibles en la oficina o espacio laboral y el personal de seguridad debe estar informado de la posible aparición de una pareja violenta. Los códigos y los números clave para acceder al lugar de trabajo deben cambiarse periódicamente. Todas estas medidas deben negociarse con la víctima para proteger su privacidad de la mejor manera. Solamente los trabajadores clave (supervisores, personal de seguridad, etc.) deben conocer la situación de riesgo y siempre contando con el consentimiento de la mujer víctima.

TOMA DE CONCIENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

La sensibilización en el lugar de trabajo es posiblemente el paso más importante para concienciar, educar y conseguir apoyos internos para abordar la situación.

— Difundir información sobre la violencia contra las mujeres en la intranet: qué es, con quién hablarlo, cómo ayudar a compañeras en dicha situación... Vincularlo a la política general de la empresa contra la violencia de género.

— Escribir y divulgar artículos acerca de la campaña para concienciar sobre la responsabilidad de todas las personas en relación a la violencia de género a través del intranet y de los boletines informativos, que incluya el enlace con la información de la política de la empresa sobre la materia.

COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS EN RELACIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1 LA COLABORACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS ESPECIALIZADAS

Las autoridades a nivel nacional, los cuerpos policiales, los sindicatos y las ONG especializadas son fundamentales gracias a su experiencia y recursos.

— Las ONG, los ayuntamientos, las fundaciones, etc. pueden establecer convenios con las empresas para desarrollar programas de reinserción destinados a las víctimas de violencia de género.

— Las ONG que brindan servicios de apoyo a las víctimas y los sindicatos que tienen conocimientos relevantes para capacitar a los trabajadores en la detección, la prevención y la asistencia de la violencia que puedan padecer o para apoyar a una compañera en situación de violencia de género. De hecho, este aspecto es de capital importancia para diseñar políticas contra la violencia de género, realmente eficaces en el ámbito laboral.

Especialmente, en relación al apoyo necesario para las mujeres víctimas, cada situación es diferente y requiere de decisiones complejas, lo que hace relevante contar con conocimiento experto desde diferentes niveles, entre ellos, el psicológico y el jurídico. Construir una colaboración fluida con expertos externos, como ONG, organismos oficiales y sindicatos, debería garantizar una buena red de apoyos y seguridad para las empresas y su personal.

2 LA COORDINACIÓN ENTRE LAS INSTITUCIONES

La colaboración entre diferentes agentes interesados puede permitir satisfacer todas las necesidades de la mujer víctima en el centro de trabajo. La coordinación entre empresas, ONG y las instituciones gubernamentales es muy necesaria para abordar la violencia de género y mejorar el apoyo a las víctimas.

3 LA PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LAS SESIONES FORMATIVAS Y LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

La formación y la sensibilización también deben estar dirigidas a los miembros sindicales para que tomen conciencia de la problemática que afecta a las mujeres, incluidas las cuestiones de la violencia de género, la desigualdad de género estructural que subyace a la misma y los valores culturales que perpetúan la “normalización” de la violencia contra las mujeres. En el marco del diálogo social, los delegados sindicales responsables de la salud laboral y la seguridad en el trabajo impulsan, en el seno del sindicato, una reflexión responsable acerca del papel a desempeñar en la prevención de la violencia de género y la protección de las víctimas.

LA IMPLICACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA MITIGAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS

El problema de la violencia contra las mujeres ha generado una gran diversidad de políticas y cambios legislativos significativos, que implican a una variedad de esferas sociales e institucionales. Pese al hecho comprobado de que la violencia tiene un impacto

económico muy importante y puede incluso afectar al capital humano y a la productividad de las empresas con trabajadoras víctimas de violencia, la participación activa de las empresas todavía hoy es parcial y limitada.

Creación de una plataforma de buenas prácticas y “Sellos de Calidad”

Con el fin de estimular la participación del mundo empresarial, ya se están llevando a cabo políticas a tal fin. Esto podría traducirse en una plataforma de buenas prácticas, similar a la plataforma en torno a las acciones para la igualdad de oportunidades. En este sentido, la problemática de la violencia contra las mujeres. La creación de instrumentos promocionales para las empresas sería un gran incentivo mientras que, simultáneamente, se diseña un conjunto de políticas para aquellas empresas que busquen acciones concretas. El reconocimiento para las empresas (por medio de premios empresariales, sellos de calidad, etc.) que contribuyan eficazmente a luchar contra la violencia de género también puede convencer a las compañías en el sentido de que incorporar estas políticas laborales no solo es posible, sino también gratificante y puede tener, sin duda, un efecto muy positivo en su imagen de marca.

CONCLUSION

La legislación sobre la violencia de género complementa incluyendo un apartado específico que reconoce el papel de las empresas en la lucha contra la violencia de género y en la protección de los derechos laborales de las mujeres que la padecen. El marco jurídico recoge la responsabilidad de la clase empresarial en proporcionar seguridad y confidencialidad en los centros de trabajo para las víctimas de la violencia, incentivos para las empresas que contraten y colaboren en la reinserción de las mujeres víctimas, así como el derecho a una baja laboral especial para trabajadoras víctimas de esta violencia, etc.

Las estrategias y políticas también se diseñan de modo que trasladan dichas disposiciones jurídicas a la práctica. Estas intervenciones se integran en los planes nacionales de acción puestos en marcha por los Estados miembros de la UE para la prevención y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

La innovación y la colaboración entre los sectores público y privado se favorezcan de manera eficiente e integral para abordar esta problemática. Los planes nacionales de acción deben incentivar la participación de las empresas y garantizar que su capacidad para actuar como valiosos intermediarios.

Las acciones llevadas a cabo por Cyrasa Seguridad quedan establecidas en protocolos y planes de acción como este, y sus necesidades en términos de información y formación, contra la violencia de género, siempre que se preverán medidas concretas, siguiendo el plan adecuado de seguimiento y valoración.