



GUÍA PARA PREVENIR Y COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL ÁMBITO LABORAL







Índice

- 1** *Introducción*
- 2** *Definición de violencia de género*
- 3** *Normativa de aplicación*
- 4** *Tipos de violencia*
- 5** *Respuesta eficaz en las empresas ante una situación de violencia de género*
- 6** *Directorio de recursos de atención a personas víctimas de violencia de género*

1 Introducción

La desigualdad entre hombres y mujeres es la causa última de la violencia de género, parece evidente que estamos hablando de un problema social de carácter estructural, que nos incumbe a todas las personas. En muchos casos, las amistades y los familiares de las víctimas de violencia de género desconocen las situaciones que están viviendo, mientras que quienes las rodean en el ámbito laboral, por el tiempo que con ellas comparten, tienen más posibilidades de detectar que algo les está sucediendo y, por tanto, ofrecerles el apoyo y la información que, sin duda, van a necesitar para romper con la situación de violencia y recuperarse de sus consecuencias.

La guía que tienes en tus manos, es fruto de un trabajo coordinado entre agentes sociales y administraciones públicas en el seno del **Observatorio Provincial de Igualdad en las Relaciones Laborales, OPI AB** y pretende ser una herramienta de ayuda, para combatir y prevenir la violencia de género desde el ámbito laboral, ofreciendo herramientas tanto a las empresas y/o administraciones públicas, como a las personas trabajadoras con el único objetivo de erradicar la violencia de género y conseguir una sociedad más igualitaria y libre de violencia de género.

2



Definición de violencia de género

Se entiende por violencia de género la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional **(art. 3 Ley 4/2018 de 8 de octubre para una sociedad libre de violencia de género en Castilla La Mancha)**.

3



Normativa de aplicación

- **LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1>
- **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- **LEY 4/2018, de 8 de octubre**, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha.
<https://www.boe.es/eli/es-cm/l/2018/10/08/4>
- **LEY 12/2010, de 18 de noviembre**, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha.
<https://www.boe.es/eli/es-cm/l/2010/11/18/12>
- **Texto refundido del estatuto de los trabajadores**, aprobado por el real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

4



Tipos de violencia

Según Ley 4/2018 DE 8 DE octubre, para una sociedad libre de violencia de género en Castilla-La Mancha

VIOLENCIA FÍSICA

Cualquier acto violento contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Cualquier conducta verbal o no verbal, amenazas, coacciones, humillaciones o vejaciones, el control, exigencia de sumisión, el acoso, la coerción o los insultos, que produzcan en la mujer algún tipo de sufrimiento, desvalorización, aislamiento o limitaciones en su ámbito de libertad.

VIOLENCIA ECONÓMICA

La privación intencionada y no justificada legalmente de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos, durante la convivencia o tras la ruptura, o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de convivencia de la pareja.

VIOLENCIA SEXUAL

Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, en la que medie violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, incluida la exhibición, la observación o la imposición de relaciones sexuales.

VIOLENCIA AMBIENTAL

Cualquier acto o conducta no accidental, que provoque un daño en el entorno de la víctima, incluidos los animales de compañía, con el objeto de producir un maltrato psicológico o emocional.

VIOLENCIA SIMBÓLICA

La utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, cualquiera que sea el formato que utilicen y el ámbito de relación al que se refieran.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tengan como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas para asegurar una vida libre de violencia.

5



Respuesta eficaz en las empresas ante una situación de violencia de género.

CÓMO DETECTAR UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Es realmente difícil para una trabajadora mantener un comportamiento y un ritmo de trabajo normal en su entorno laboral cuando es víctima de violencia de género. Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien e incluso convertirse en formas indirectas de demanda de ayuda y apoyo por parte de la trabajadora.

Sin ánimo de enumerar una lista exhaustiva podemos distinguir algunos síntomas psicológico-cognitivos, síntomas físicos y problemas relacionados con el trabajo que puede padecer una mujer que esté sufriendo violencia de género.



PSICOLÓGICO- COGNITIVOS

- Aislamiento
- Baja autoestima
- Falta de motivación
- Tristeza, depresión
- Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad

FÍSICOS

- Fatiga, aspecto demacrado, dolores de cabeza, de estómago, debilidad física
- Consumo continuado de fármacos, alcohol, etc.

ASOCIADOS AL TRABAJO

- Baja productividad
- Insatisfacción laboral
- Estrés laboral
- Absentismo

CÓMO DEBEN ACTUAR LAS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS DE TRABAJO

- Mostrar empatía, comprensión, respeto y no juzgar la situación.
- Poner en valor la importancia de que se haya decidido a contarlo y agradecer la confianza.
- Garantizar la confidencialidad y el sigilo sobre la situación de la víctima.
- Prestar ayuda para informar y/o acompañar a la víctima a los recursos especializados de atención en la medida que la trabajadora nos lo solicite.

En empresas que cuenten con representación sindical, los delegados y delegadas pueden asesorar a la trabajadora ya que, ante estas situaciones, la mujer tiene derechos laborales que le asisten, que pueden ser determinantes para que pueda conservar su trabajo y compatibilizar ciertas exigencias derivadas de su situación personal.

LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA TIENE DERECHO A:

- Solicitar reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, adaptación del horario, aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. (art. 37.8 E.T.)
- Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios y cambio de centro de trabajo. Tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. (art.40.4 E.T./art. 82 EBEP).
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. La trabajadora pasará a la situación legal de desempleo y durante este tiempo la trabajadora cotizará a efectos de prestaciones de Seguridad Social y desempleo. (art.45.1 n E.T./art. 89.5 EBEP).

CÓMO DEBEN ACTUAR LAS EMPRESAS

Para facilitar que la actuación desde las empresas ante esta situación sea lo más eficaz posible sería recomendable:

- En empresas que cuenten con **Plan de Igualdad**, poner en marcha el protocolo establecido en el mismo para estos casos.
- **Visibilizar en el centro de trabajo información sobre violencia de género** y de los recursos existentes para pedir ayuda.
- Crear conciencia del **compromiso de la empresa contra la violencia de género** y hacerlo extensivo a todo el personal, promoviendo un clima de **tolerancia cero** ante estas situaciones y facilitando los medios para que la trabajadora víctima de violencia de género pueda pedir ayuda.
- **Formación y sensibilización a la plantilla** en materia de igualdad y violencia de género.
- Elaborar un **protocolo de actuación** a poner en marcha ante un caso de maltrato conocido en la empresa.

Es importante resaltar que, en cualquier caso, no se deben tomar decisiones sin contar con el consentimiento de la trabajadora víctima de violencia de género y se debe garantizar en todo momento el RESPETO, DISCRECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD, preservando siempre la INTIMIDAD de la mujer.

6



Directorio de recursos de atención a personas víctimas de violencia de género

- **016** y **016-online@mscbs.es**, servicio telefónico y por correo electrónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, gratuito, confidencial los 365 días del año.
- **900100114**, servicio telefónico regional gratuito de atención integral a víctimas de violencia de género.
- **900222292 ATENPRO**, servicio telefónico de atención a víctimas de violencia de género, 24h los 365 días.
- **112**, ante situaciones de urgencia, respuesta rápida y eficaz y coordina actuaciones de los servicios sanitarios, sociales, asistencia jurídica y psicológica, protección policial y si fuera preciso alojamiento de urgencia.
- **091** Policía Nacional / **092** Policía Local

- **CENTRO DE LA MUJER DE ALBACETE**, Calle Cruz Norte, 2. Teléfono: 967246906

Albacete cuenta con 15 Centros de la Mujer.
Consulta en el siguiente código QR tu centro más cercano:





OBSERVATORIO PROVINCIAL DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES ALBACETE



Colabora:

