



9. ANEXOS

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE CULTURA Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

GUÍA PARA LA PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

INFORME DIAGNÓSTICO



PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL



En atención a nuestro más alto compromiso de cumplir con la legalidad vigente, recogida en nuestro Código Ético, en el Reglamento General de Protección de Datos del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (RGPD) y con la L.O. 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), hemos puesto en marcha los mecanismos necesarios para gestionar, cumplir y controlar nuestra actividad, a través de los documentos de adhesión y aceptación dentro de las políticas de protección de datos y confidencialidad, estableciendo un protocolo normativo a seguir por parte de todos los agentes implicados, incluyendo la adaptación a la norma

en materia de igualdad, a fin de evitar situaciones que puedan poner en riesgo la protección de datos, confidencialidad y protección a la intimidad. Igualmente, este documento, pone en conocimiento a todo el personal, la existencia de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA, cuyo texto completo está a disposición del personal en el departamento de Recursos Humanos.

La Legislación vigente establece que debe promoverse que las condiciones de trabajo eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto de este; para lo cual se ha elaborado el citado Protocolo.



Así mismo, se prevé que en el caso de que se determine la existencia de acoso, y exista sanción impuesta a la persona acosadora no conllevando su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para garantizar que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En este tipo de medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

DESARROLLO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA DIRECCION DE SERVICE S.A.
- 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 4.- DEFINICIONES
- 5.- GARANTÍAS
- 6.- MEDIDAS PREVENTIVAS
- 7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
- 8.- PROTECCION DE LAS VÍCTIMAS
- 9.- FALSAS DENUNCIAS Y REPRESALIAS

1.- INTRODUCCIÓN

La Legislación vigente establece que debe promoverse que las condiciones de trabajo eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto de este.

El presente protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007) que indica, entre otras cosas, lo siguiente:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Con esta finalidad se podrán establecer medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA DIRECCION

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad, así como su integridad física y moral.

Todo/a trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

Todo el personal trabajador/a de SERVICE S.A. debe estar comprometido/a al mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, así como a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

SERVICE S.A. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.

Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SERVICE S.A. sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

En el caso de extrabajadores/as se analizará la procedencia o no de apertura del protocolo.

4.- DEFINICIONES

a) Acoso sexual

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) Acoso "quid pro quo"

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de Acoso Sexual y por tanto totalmente prohibidas en la Empresa:

- El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario,

y no solicitado ni consentido.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de su sexo.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito

b) Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el artículo 7.3., se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

5.- GARANTIAS

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán identificadores anónimos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

6.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo se divulgará este Protocolo a todos los trabajadores y se les facilitará información, formación y sensibilización sobre el acoso sexual, por razón de sexo y psicológico.

Este protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establece este procedimiento de actuación; que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

a) Comisión instructora

Para la instrucción de las denuncias, dada las características específicas del acoso, así como la obligación de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión de Instrucción que estará compuesta por personas que dispongan de las necesarias condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

Esta Comisión estará compuesta por 4 miembros, dos por parte de la Empresa y dos por parte de la RLPT. En el caso de la empresa, los representantes serán el responsable de igualdad con formación acreditada y una persona de RRHH que esté formada en materia de prevención de acoso sexual y por razón de género.

Los miembros de la Comisión Instructora representantes de la RLPT deberán tener formación en prevención de acoso sexual y por razón de género y no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se la haya encomendado, ni tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Instructor/a: responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborar el informe de conclusiones. Esta figura será asumida por el/la representante de la empresa.

Secretario/a: encargado/a de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos; custodiando el expediente con su documentación hasta su conclusión, momento en que hará entrega a la dirección de la empresa. Esta figura será asumida por el asesor externo.

Los/as miembros de la Comisión Instructora no podrán participar en la investigación de causas en las que estén inmersos en calidad de afectados/as por la denuncia.

b) Principios del procedimiento de actuación

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

- Prevención proactiva
- Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo
- Gestión del conflicto

1.- Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa proporcionará:

- Información sobre este protocolo, a través de mecanismos como la intranet, responsables directos/as,

elaboración de esquema/gráfico visual, etc.

- Formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión.

2.- Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo

Con este fin, el presente protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

3.- Gestión del conflicto

1. SOLICITUD

Las solicitudes de intervención se presentarán por escrito, tanto por la víctima como por testigos, a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal a partir de la firma del protocolo

Si la denuncia llegara a otra persona (por ejemplo, Técnico/a de Prevención o Responsable Directo/a), éste/a la remitirá al/ a la persona instructora que corresponda.

2. CONVOCATORIA A LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Recibida la comunicación de denuncia y si la empresa considera a tenor de lo expuesto en la misma, que hay motivos fundados de la existencia de un hecho constitutivo de Acoso, se convocará la Comisión Instructora en el plazo máximo de 5 días hábiles, para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es/as de las conductas indeseadas.

En todo caso se custodiarán y archivarán todas las denuncias recibidas hayan dado lugar o no a la apertura de procedimiento de instrucción.

3. FASE INSTRUCTORA

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Entrega y revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone de la presunta persona acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

De las actuaciones practicadas y de los documentos revisados, se dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a.

4. INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión tiene un plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que disponga de toda la documentación, para resolver motivadamente.

Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

Antecedentes del caso

- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La resolución que lleve a cabo la comisión deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de SERVISE S.A. adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo.

La empresa asegurará que los/as trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

8.- PROTECCION DE LAS VICTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, y exista sanción impuesta a la persona acosadora no conllevando su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para garantizar que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En este tipo de medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Protección de la salud de la plantilla

La empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

9.- FALSAS DENUNCIAS Y REPRESALIAS

En el caso de que se determine que no ha existido acoso y que, a tenor de lo visto en la fase de instrucción, se pueda deducir que la persona denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra ésta las medidas disciplinarias correspondientes.

En el caso de producirse represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, con independencia de que se haya determinado la existencia o no del acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

**FORMULARIO DE SOLICITUD DE APERTURA DE PROCEDIMIENTO DE ACOSO
SEXUAL**

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO

BREVE EXPOSICION DE LOS HECHOS INDICANDO FECHAS, LUGARES Y TESTIGOS

Fdo. el/la solicitante

En _____ a _____ de _____ 2021

PROTECCIÓN DE DATOS. En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como la legislación complementaria aplicable en materia de protección de datos, SERVICE S.A. como responsable del tratamiento, le informa de que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento/impreso/formulario y demás que se adjuntan, van a ser tratados con la finalidad de tramitar la denuncia. Los datos personales no serán comunicados a terceros, salvo que exista obligación legal de hacerlo, y serán conservados mientras se mantenga la finalidad para la cual fueron recabados y, a continuación, se conservarán por los periodos legalmente previstos para cada caso, todo ello sin perjuicio de su derecho de supresión u oposición, siendo debidamente bloqueados, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable. El interesado puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento en la dirección de la empresa.

IGUALDAD



Además del protocolo puesto en marcha por la empresa para el procedimiento de actuación contra el acoso laboral por razón de sexo, la empresa, dispone de un código de conducta con las que se pretende dotar al conjunto de la empresa, dirección y personas trabajadoras, de una extensa información que recoja el procedimiento de actuación de los empleados y empleadas y que forme parte de la cultura corporativa y empresarial para todos sus miembros, entendiendo la empresa como el conjunto de todas las personas que desempeñan sus funciones en la misma, independientemente, de su categoría.

En el código ético, se recogen los principios establecidos por los que la empresa debe regirse en la implementación de su referente ético, en donde se definen sus principios de actuación, incluidos aquellos relacionados en materia de igualdad, implementándose este ideario en su cultura organizativa y formas de proceder en la asunción de responsabilidades de empresa y la implantación del procedimiento por los que debe regirse la totalidad de la plantilla.

La empresa como garante del cumplimiento del código ético, cuenta con **un órgano de Compliance**, encargado de velar y garantizar el cumplimiento normativo, a través de la puesta en marcha de herramientas y mecanismos necesarios, para la correcta adaptación a la norma, incluidas las referidas en materia de igualdad.

Especial mención merece **el canal ético** que la empresa pone a disposición de todas las personas trabajadoras, clientes y proveedores, para que puedan comunicar cualquier incumplimiento del código ético o sospechas de conductas ilícitas o conductas contrarias a la norma, incluidas las relacionadas en materia de igualdad.



1. Concepto:

2. Efectos de la violencia de género sobre las víctimas e hijos:

3. Formas y situaciones de violencia de género:

4. Manifestaciones de la violencia de género:

5. Situaciones de violencia de género:

6. Factores más relevantes que inciden en que la mujer permanezca durante años al lado de su agresor:

7. Buenas prácticas a través de la actuación profesional:

1. Concepto:

La violencia de género se define como: «Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada» (Art.1 de la «Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer»). Naciones Unidas, Conferencia de Viena, 1993.)

Esta definición contextualiza la violencia como una agresión directa contra la dignidad, integridad y libertad de la mujer, independientemente del ámbito en el que se produzca. Es por tanto necesario un proceso de concienciación y sensibilización pública para hacer visible la magnitud y gravedad del fenómeno social de la violencia de género y promover la denuncia de tales hechos.

La reciente consideración de la violencia contra las mujeres como problema social ha implicado una nueva forma de abordar su explicación. No es lo mismo un abordaje considerándolo como un problema individual o acto aislado, desde un análisis erróneo, que se atribuye a circunstancias particulares del agresor o de la víctima (socioeconómicas, psicopatológicas, conductas adictivas, etc.), que como una cuestión que hunde sus raíces en las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres basadas en la desigualdad.

Por tanto, la violencia de género está directamente asociada a las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, determina una posición de subordinación y vulnerabilidad de las mujeres, independientemente de su situación socioeconómica.

La violencia tiene un carácter estructural: la estructura familiar patriarcal, la estructura social basada en la división sexual del trabajo y los roles sociales, y las pautas culturales tradicionales



basadas en la supremacía de un sexo y la supeditación de otro. Todo ello configura una relación de desigualdad de poder, de derechos y de libertades entre mujeres y hombres, que genera situaciones de violencia.

La desigualdad y la discriminación de las mujeres, que siguen sin disponer de iguales condiciones de partida para el disfrute de los derechos y el ejercicio de la ciudadanía, continúan siendo hoy un caldo de cultivo para la violencia de género. La discriminación de la mujer y la violencia de género, como la manifestación más brutal de estas desigualdades, es un problema que traspasa fronteras y ámbitos.

2. Efectos de la violencia de género sobre las víctimas:



- Problemas de socialización: aislamiento, inseguridad o agresividad.
- Problemas de integración en la escuela: falta de concentración, disminución del rendimiento, etc.
- Síntomas de estrés postraumático: insomnio, pesadillas, fobias, ansiedad.
- Síntomas depresivos: llanto, tristeza, aislamiento.
- Alteraciones del desarrollo afectivo, tales como dificultad para manejar las emociones e internalización de roles de género erróneos.
- En algunos casos, la muerte. Se hace necesario, por tanto, la incorporación de buenas prácticas a través de la actuación profesional.



3. Formas y situaciones de violencia de género:

La violencia de género está presente en todos los ámbitos en los que se desenvuelven las mujeres. Además de la violencia doméstica, que es la más reconocida, se encuentran entre sus formas el abuso sexual que sufren muchas menores, las agresiones sexuales, el **acoso sexual en el trabajo**, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada, el hostigamiento en los espacios públicos, la violencia hacia las mujeres derivada de conflictos armados, la mutilación genital femenina, etc.

Se consideran formas de violencia de género aquellas que consisten en infligir a la mujer, entre otros, un daño físico, psicológico, sexual, económico y/o laboral, con independencia de que las mismas estén tipificadas por la legislación vigente como delito, falta o infracción administrativa. Estas manifestaciones pueden darse simultáneamente, generándose situaciones donde la violencia adopta varias formas a la vez.

4. Manifestaciones de la violencia de género:

- Malos tratos físicos.
- Uso deliberado de la fuerza con la intención de generar lesión física, daño o dolor (puñetazos, bofetadas, arañazos, quemaduras, estrangulamientos, rotura de huesos,...).
- Malos tratos psicológicos.
- Actos que atentan contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona.



Estas agresiones pueden plasmarse en tácticas de ejercicio de poder y control (vigilancia, insultos, humillaciones, prohibiciones, manipulaciones afectivas) con el consecuente proceso de aislamiento y anulación de la autoestima.

- Los malos tratos sexuales Incluyen cualquier acto de intimidación sexual forzada por el agresor o no consentida por la víctima, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja.
- Abuso sexual a menores Actos y comportamientos, incluida la exhibición y la observación, que un adulto realiza para su propia satisfacción sexual, con una niña o adolescente, empleando la manipulación emocional, el chantaje, las amenazas, el engaño o la violencia física. Acoso sexual Conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual,



prevaliéndose el sujeto activo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la víctima de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de esta.

- **Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres** Cualquier tipo de actuación que impida o restrinja el libre ejercicio por las mujeres de su derecho a la salud reproductiva
- **Cualesquiera otras formas análogas de violencia** Que lesionen o sean susceptibles de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres. **Violencia económica o malos tratos económicos** Privación intencionada y no justificada legalmente de recursos para el bienestar físico o psicológico de la víctima y de sus hijos/as, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja. **Tráfico o utilización de mujeres** Control o uso de las mujeres con fines de explotación sexual, prostitución, comercio sexual, o cualquiera que fuere el tipo de relación-

5.Situaciones de violencia de género:

- **Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico.**
- **Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral o docente.**
- **Violencia contra las mujeres en el ámbito social.**

6. Factores más relevantes que inciden en que la mujer permanezca durante años al lado de su agresor:



La no percepción del maltrato.

La esperanza de que él cambie.

La inseguridad y baja autoestima.

La indefensión aprendida.

La dependencia emocional del agresor.

La vergüenza y el sentimiento de culpa.

La preocupación por hijos e hijas.

El sentimiento de fracaso.

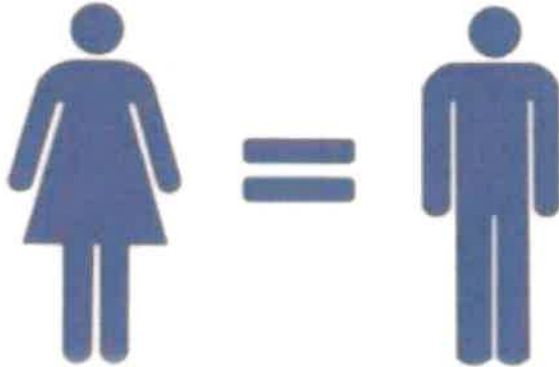


Los conflictos entre el debe ser y el querer ser.

El miedo a un futuro incierto y a la soledad.

El miedo a las represalias del agresor.

El aislamiento social.



RECUERDA: Cada vez que se cierra el ciclo la mujer pierde confianza en sí misma y siente indefensión. Por ello es esencial que reciba apoyo concreto y refuerzo en todas las ocasiones en las que decida dar pasos encaminados a salir de la situación de violencia y recuperar el autocontrol y la autonomía personal. Si esto no se produce, llegará la fase de calma y será más difícil la toma de decisiones.

7. Buenas prácticas a través de la actuación profesional:

Desarrollar estrategias y medios adecuados que permitan abordar la prevención de la violencia de género, especialmente desde el ámbito comunitario, para favorecer la sensibilización social, la detección precoz de estas situaciones y la formación en valores igualitarios

Coordinar e integrar la intervención del sistema de protección a la mujer en materia de violencia de género y del sistema de protección a menores y a la familia, desarrollando programas de actuación especializada destinados a este fin.

Promover el trabajo en red y la elaboración de protocolos de actuación en el ámbito local que faciliten abordar y atender adecuadamente los casos que se detecten.