

# PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

FOAPS



## **ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETO Y ALCANCE**
- 3. INFORMACIÓN ESENCIAL SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
  - a. ¿QUÉ ES VIOLENCIA DE GÉNERO?**
  - b. OTRAS CUESTIONES DE IMPORTANCIA**
- 4. ¿QUÉ PUEDE HACER LA EMPRESA?**
  - a. SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
  - b. RESPUESTA EFICAZ DE LA EMPRESA FRENTE A UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
  - c. ACTUACIÓN INICIAL: PAUTAS DE COMUNICACIÓN**
- 5. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**
- 6. DISPOSICIÓN ADICIONAL**
- 7. DISPOSICIÓN FINAL**

**ANEXO I - PUNTOS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES**



## **1. INTRODUCCIÓN**

Uno de los compromisos asumidos por FOAPS durante la negociación del I Plan de Igualdad es la redacción del protocolo contra la Violencia de Género en la Fundación para darle un tratamiento independiente y específico,

La colaboración y el trabajo coordinado de las administraciones y de los agentes sociales y económicos, resulta imprescindible para conseguir la atención integral y recuperación de las mujeres que sufren violencia por parte de su pareja o expareja, así como su prevención a través de una adecuada sensibilización e información.

En este sentido, debemos destacar el importante papel que ya están desempeñando numerosas empresas españolas, incorporando políticas y medidas encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización, y adquiriendo un compromiso firme en la lucha contra este tipo de violencia.

## **2. OBJETO Y ALCANCE**

El objeto de este procedimiento es establecer las pautas de actuación en casos de Violencia de Género sufrido por trabajadoras de FOAPS, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales y legales, y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Organización, incluidas las puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, así como al personal externo o de otras empresas que desarrollen su actividad en centros de trabajo de FOAPS, adoptándose las acciones o medidas necesarias para evitar el acoso en coordinación con las mismas.

## **3. INFORMACIÓN ESENCIAL SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **A. ¿QUÉ ES VIOLENCIA DE GÉNERO?**

Cualquier acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre una mujer por parte del hombre que sea o haya sido su cónyuge o esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

## **B. OTRAS CUESTIONES DE IMPORTANCIA**

- No es un asunto privado, sino un problema estructural y social, manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres que se ha producido históricamente en todos los países del mundo.
- No existe un perfil concreto de mujer maltratada. Este tipo de violencia se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad.
- La relación de maltrato se va construyendo poco a poco, en un proceso lento, muy complejo, gradual y ascendente, en el que se intercalan fases de agresión con peticiones de perdón y promesas de cambio por parte del agresor, generando en la víctima una fuerte dependencia emocional, así como sentimientos de culpabilidad, vergüenza y miedo.
- Atenta contra derechos humanos fundamentales como la dignidad, la libertad o la integridad, con graves consecuencias en la salud física y psicológica de la mujer que lo sufre.

## **4. ¿QUÉ PUEDE HACER LA EMPRESA?**

Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

La prevención y actuación eficaz contra la violencia de género desde tu empresa puede llevarse a cabo mediante el impulso y desarrollo de una serie de estrategias, medidas y buenas prácticas, que podemos agrupar en tres grandes bloques:

### **1º) SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

El desarrollo de acciones de sensibilización es esencial para tomar conciencia de la violencia de género como un problema social. Cualquier persona puede tener en su entorno más cercano, personal y/o laboral, una mujer que está sufriendo esta situación. Por ello, tener información precisa y adecuada es clave para prevenir, detectar y actuar de la mejor manera posible.

En el ámbito INTERNO:

Que la empresa se convierta en un espacio de TOLERANCIA CERO frente a la violencia de género tiene un efecto multiplicador muy positivo, tanto a nivel social como en el espacio privado de cada una de las personas que la integran.

Para ello, se debe implementar:

- Realizar cursos, charlas y talleres sobre violencia de género e igualdad de oportunidades que vayan destinados tanto a la Dirección y cadenas de mando, como al Departamento de Recursos Humanos y al resto de la plantilla.
- Difundir y visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia contra las mujeres y de los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda: en la página web y redes sociales; mediante folletos y carteles visibles en las zonas de recepción de la empresa, café o descanso, vestuarios...

- Conmemorar días especialmente señalados, como el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) y el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer).

A nivel EXTERNO:

La empresa llevará a cabo acciones de SENSIBILIZACIÓN SOCIAL mediante la difusión de las campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género del Ministerio y de la Comunidad Autónoma, así como de los recursos de atención especializada o material informativo de interés.

Las acciones de sensibilización serán:

- Inclusión, en las publicaciones o boletines informativos, de logos o anuncios contra la violencia de género.
- Acciones de sensibilización en las webs corporativas difundiendo información especializada (vídeos, iniciativas institucionales, recursos de apoyo a mujeres víctimas, como el teléfono 112 y el 016).

## **2º. RESPUESTA EFICAZ DE LA EMPRESA FRENTE A UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

¿Y si una de las trabajadoras de mi empresa está sufriendo violencia de género?

Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser CLAVE para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

### **¿CÓMO DETECTAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO DENTRO DE MI EMPRESA? SEÑALES DE ALARMA**

Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien, incluso llegar a convertirse en formas indirectas de demanda de ayuda por parte de la trabajadora. Podemos destacar, entre otros:



Síntomas en relación con el trabajo:

- Retrasos injustificados. Ausencias.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo y/o pérdida de interés por el mismo.
- Estrés laboral.
- Baja productividad.

Síntomas en relación con su aspecto y comportamiento:

- Depresión y ansiedad debidas al nivel de estrés vivido de manera diaria.
- Baja autoestima, inseguridad.
- Deterioro en su aspecto, aseo y cuidado personal, o cambios en su manera de vestir o de arreglarse (se arregla menos o nada).
- Cansancio, trastornos de alimentación, subiendo o bajando de peso.
- Modifica su manera de ser, actuar y relacionarse (tristeza, apatía, cambios repentinos de humor...). No participa en las actividades de ocio y sociales. Desconfía en sus relaciones con los demás.
- Al descubrirle un hematoma u otra lesión física y preguntarle intenta cambiar de tema o pone excusas como: “me he caído”, “me he dado con la puerta”, “si es que estoy muy despistada” y observamos que esto ocurre con frecuencia.
- Justifica a su pareja, cuando le hablamos sobre el comportamiento extraño que estamos observando o le quita importancia.

Que el entorno laboral tenga formación adecuada para poder detectar a tiempo el maltrato y actuar a favor de la víctima, puede ayudarla decisivamente a salir de la situación.

Sus compañeros y compañeras pueden convertirse en el mayor respaldo para que se anime a contar lo que le sucede, pedir ayuda e iniciar su recuperación.

## CÓMO ACTUAR

A continuación, se exponen una serie de actuaciones para facilitar que la actuación desde la empresa ante estas situaciones sea lo más eficaz posible:

- Visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia de género y de los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda, puede resultar de gran ayuda.
- Nombrar, dentro del Departamento de personal o Recursos Humanos, una persona o un equipo “*responsable de violencia de género*”, con formación adecuada, que se encargará de impulsar el desarrollo de las siguientes medidas:
  - *Crear conciencia del* compromiso de la empresa contra la violencia de género, y hacerlo extensivo a todo el personal, promoviendo un clima laboral de tolerancia cero y de confianza que facilite la petición de ayuda por parte de la trabajadora que sufra esta situación.
  - Promover y coordinar acciones de sensibilización y formación del conjunto de la plantilla en materia de igualdad y violencia de género.
  - Dar a conocer los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
  - Proporcionar información acerca de los recursos especializados de atención y servir de enlace y coordinación con los mismos, derivando los posibles supuestos que puedan detectarse.

- Elaborar un procedimiento o protocolo de actuación interno a poner en marcha cuando se tenga sospecha o conocimiento de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género. En el diseño y desarrollo de este procedimiento se tendrá en cuenta los siguientes principios clave:
  - Garantizar el respeto, discreción y confidencialidad, preservando la intimidad de la mujer.
  - No tomar decisiones por ella, y seguir las pautas de comunicación adecuadas.
  - CONSULTAR, PEDIR AYUDA Y ASESORAMIENTO a los recursos especializados de atención, seguir sus pautas y actuar de manera coordinada con ellos.

#### Protocolo de actuación en caso de que agresor y víctima pertenezcan a la Empresa

- Proporcionar información acerca de los recursos especializados de atención y servir de enlace y coordinación con los mismos, derivando los posibles supuestos que puedan detectarse.
- La Dirección garantizará la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.
- Durante el transcurso del procedimiento, de manera cautelar, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de Violencia de Género, el responsable de violencia de género solicitará la separación del agresor dentro del entorno laboral, así como otras medidas cautelares que se estimen proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que ello suponga para la persona denunciante ningún menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial no aceptada de éstas.
- Se abrirá expediente disciplinario al agresor con las medidas derivadas del mismo.

- Si la resolución del expediente disciplinario que se haya incoado, en su caso, es distinta de las de traslado forzoso o despido de la persona denunciada, la Dirección adoptará las medidas necesarias para que tanto ésta como la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral. La persona denunciante tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar el traslado voluntario, facilitándose éste cuando lo permitan las necesidades del servicio.
- Este procedimiento está sujeto a una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas en la denuncia. El envío de cualquier escrito sobre el caso en cuestión debe ir en sobre cerrado sin que en su exterior figuren datos que permitan identificar a las partes implicadas. Asimismo, al registrar los escritos en la aplicación correspondiente no se incrustará ningún documento ni aparecerá ningún dato alusivo al centro o personas afectadas. Todas las actuaciones se llevarán a cabo con tacto y con respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada.

### **3º. ACTUACIÓN INICIAL: PAUTAS DE COMUNICACIÓN**

A la hora de comunicarnos con la mujer que está sufriendo esta situación la Empresa seguirá las siguientes pautas:

Si nos los cuenta:

- Resaltar la importancia de que se haya decidido a contarlo, agradeciéndole la confianza y expresando el apoyo incondicional de la empresa. Recuerda que puede tener una fuerte dependencia emocional del maltratador. Salir de una relación de maltrato es un proceso lento y complejo, que requiere mucha paciencia, y en el que son frecuentes los retrocesos y “recaídas” (volver a contactar con el agresor, retomar la relación...).
- Mostrar empatía, afecto, comprensión e interés por ella.
- Garantizar confidencialidad y discreción.
- Realizar una adecuada escucha activa, sin interrupciones, y evitando indagar o preguntar detalles. No culpabilizar, no juzgar.

- No atacar al presunto maltratador, ni decirle que tiene que dejarlo. No forzarla a tomar decisiones, no presionarla.
- Intentar hablar con ella de sus sentimientos, del control que ejerce su pareja y de la oportunidad que tienen ella y, en su caso, sus hijos e hijas de empezar a vivir sin miedo y en un ambiente libre de violencia.
- Fomentar su empoderamiento y motivación con mensajes claros: *“Tú no eres la culpable”*. *“La responsabilidad es de quien agrede”*. *“Él no va a cambiar”*. *“Puedes salir de esto”*. *”No estás*
- *sola”*.
- Recordar los derechos laborales que le asisten legalmente.
- Anímalas a que busque apoyo profesional, gratuito y confidencial en un Centro de Atención Especializada.

Si NO nos lo cuenta, pero tenemos conocimiento o sospecha de su situación:

- En todo caso, CONSULTAR, PEDIR AYUDA Y ASESORAMIENTO a los Recursos especializados de atención y seguir sus orientaciones y pautas.
- Podría iniciarse un proceso de acercamiento dejando claro que primará ante todo el respeto máximo a la toma de decisiones y a la confidencialidad.

## **5. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

El objetivo de estos derechos legalmente reconocidos es intentar que la trabajadora que está sufriendo violencia de género CONSERVE SU PUESTO DE TRABAJO, facilitando que pueda compatibilizar ciertas exigencias derivadas de su situación personal con sus obligaciones laborales.

Son los siguientes:

- Reducción o reordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 37.8 E.T.: Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la

asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios y cambio de centro de trabajo.

Art. 40.4 E.T.: Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. La trabajadora dispondrá de un permiso retribuido de tres días para realizar la mudanza.

Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art. 45.1.n E.T.):
  - Dará lugar a situación legal de desempleo.
  - Este tiempo se considerará periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- Permisos retribuidos específicos para realizar gestiones administrativas y de asistencia médica, incluida la psicológica.
- Se hará entrega de la información recogida en el Anexo I para que la trabajadora pueda acceder al apoyo psicológico que necesite, en su caso.

## **6. DISPOSICIÓN ADICIONAL**

FOAPS ha adquirido un compromiso firme en la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y entiende que debe velar por que en la comunicación interna y externa de la Organización se utilice un lenguaje no sexista. Para ello, intenta recurrir a técnicas de redacción que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo. No obstante, en los documentos normativos en ocasiones es necesaria la utilización de términos genéricos, especialmente en los plurales, para garantizar claridad, rigor y facilidad de lectura, sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la necesaria diferenciación de género, ni un menor compromiso de la Institución con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo.

## **7. DISPOSICIÓN FINAL**

El presente protocolo entrará en vigor el día xx de xx de 2023.

## ANEXO I - PUNTOS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES

Esta información pretende ser un instrumento para informar a la persona trabajadora que informe de su situación como víctima de violencia de género a fin de que pueda dirigirse al punto de atención puesto a disposición por la Administración Pública.

### 1) Teléfono 016 - 016 online

El Ministerio de Igualdad, por medio de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, presta el Servicio telefónico de información, de asesoramiento jurídico y de atención psicosocial inmediata por personal especializado a todas las formas de violencia contra las mujeres:

- número telefónico de marcación abreviada 016;
- por WhatsApp en el número 600 000 016;
- a través de un chat online en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y por correo electrónico al servicio 016 online:

016-online@igualdad.gob.es

### 2) ATENPRO: Servicio Telefónico de Atención y Protección a las víctimas de la violencia de género

El Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), es una modalidad de servicio que, con la tecnología adecuada, ofrece a las víctimas de violencia de género una atención inmediata, ante las eventualidades que les puedan sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días del año y sea cual sea el lugar en que se encuentren.

El servicio se basa en la utilización de tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización. Permite que las mujeres víctimas de violencia de género puedan entrar en contacto en cualquier momento con un Centro atendido por personal específicamente preparado para dar una respuesta adecuada a sus necesidades. Además, ante situaciones de emergencia, el personal del Centro está preparado para



dar una respuesta adecuada a la crisis planteada, bien por sí mismos/as o movilizando otros recursos humanos y materiales.

Para la gestión del Servicio, el Ministerio de Igualdad, titular del mismo, suscribe con carácter anual, un Convenio de Colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias.

Pueden solicitar el servicio las víctimas de la violencia de género que cumplan los siguientes requisitos:

- No convivir con la persona o personas que les han sometido a maltrato.
- Participar en los programas de atención especializada para víctimas de la violencia de género existentes en su territorio autonómico.


Más información:


- Servicios Sociales de su Ayuntamiento
- Teléfono: 900 22 22 92
- Información a Entidades Locales: [atenpro@femp.es](mailto:atenpro@femp.es)
- Información Ministerio: [atenpro-sei@igualdad.gob.es](mailto:atenpro-sei@igualdad.gob.es)

### 3) Dispositivos de control telemático de medidas y penas de alejamiento

#### **Sistema de Seguimiento por Medios Telemáticos de las Medidas y Penas de Alejamiento en el ámbito de la Violencia de Género**

El Sistema de Seguimiento se articula de acuerdo con las pautas y reglas que, en su caso, haya establecido la Autoridad Judicial que acuerda su utilización y de conformidad con lo dispuesto en dos Protocolos de Actuación:

- [Protocolo de actuación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas y penas de alejamiento en materia de violencia de género](#)  aprobado por medio del Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, el 11 de octubre de 2013.

- Protocolo de actuación en el ámbito penitenciario del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas y penas de alejamiento en materia de violencia de género , aprobado por medio del Acuerdo suscrito entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Fiscalía General del Estado, el 19 de octubre de 2015.

#### 4) Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP)


Esta Web se facilitará a la persona trabajadora víctima de violencia de género e intentará mostrar los recursos ante casos de violencia más próximos a su ubicación:

<https://wrap.igualdad.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>

#### 5) Estado de alarma

Recursos en las comunidades autónomas a disposición de las víctimas de violencia de género.

Ministerio de Justicia:

- Oficinas de Atención a las Víctimas del delito 

Recursos CCAA:

- Andalucía 
- Aragón 
- Asturias 
- Cantabria 
- Castilla La Mancha 
- Castilla y León 

- [Cataluña](#) 
- [Ceuta](#) 
- [Comunidad de Madrid](#) 
- [Comunidad Valenciana](#) 
- [Extremadura](#) 
- [Galicia](#) 
- [Islas Baleares](#) 
- [Canarias](#) 
- [La Rioja](#) 
- [Melilla](#) 
- [Murcia](#) 
- [Navarra](#) 
- [País Vasco](#) 

### **Recursos del Ayuntamiento de Madrid**

#### 6) Otros Recursos

- Fundación Fernando Pombo: [Guía Práctica para el asesoramiento legal a víctimas de violencia de género.](#) 