

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

NOVIEMBRE 2023



## ÍNDICE

### NUESTRA MIRADA:

Prevenir, acompañar y actuar en los centros de trabajo contra la violencia de género.

### TUS PALABRAS CUENTAN:

¿Por qué hablamos de violencia de género?

### LA REALIDAD EN CIFRAS:

94% de las supervivientes afirma que la violencia afectó a su desempeño laboral.

### ASESORÍA EN IGUALDAD:

¿Qué información es necesaria para garantizar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género?

### SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 Propuestas para actuar en los centros de trabajo contra la violencia de género

### HERRAMIENTAS:

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia género

### PRÓXIMAS ACCIONES

## CENTROS DE TRABAJO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias de la violencia en la salud física y psicológica de las mujeres afectan a la realidad laboral, incluido tener o no empleo. Al mismo tiempo, el empleo es una herramienta clave para la autonomía y puede ser fundamental para afrontar y salir de dichas situaciones.

En el IMPRESINDIBLES de NOVIEMBRE queremos contribuir a garantizar un entorno laboral seguro, facilitando contenidos, información, herramientas, materiales y medidas para prevenir, acompañar y actuar contra la violencia de género en nuestros centros de trabajo.



# NUESTRA MIRADA

## PREVENIR, ACOMPAÑAR Y ACTUAR EN LOS CENTROS DE TRABAJO

---



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala, en diferentes estudios y publicaciones, que la violencia de género tiene efectos graves y duraderos en la seguridad, salud y bienestar de las trabajadoras, además de consecuencias para permanecer en el empleo y/o desarrollar el máximo rendimiento en sus puestos de trabajo y carreras profesionales.

En la actualidad, somos cada vez más conscientes de que la violencia de género no es una cuestión del ámbito privado sino que se trata de un problema social que debemos afrontar en conjunto. Desde el mundo del trabajo, gracias a las investigaciones desarrolladas, identificamos cómo se manifiesta y desarrolla en el ámbito laboral.

**Los estudios señalan que algunos mecanismos de control que desarrollan los agresores son seguir a sus víctimas a los lugares de trabajo, utilizar tecnologías telefónicas o informáticas de este ámbito a fin de intimidarlas, acosarlas o controlarlas, o les impiden salir de casa para ir a trabajar.**

Otros efectos de impacto en la salud física y mental de las trabajadoras son el estrés y el trauma que causa la propia violencia, lo cual puede socavar la capacidad para trabajar, reducir la productividad, aumentar el absentismo laboral o tomar bajas por enfermedad. Esa merma de capacidades deteriora las condiciones y la calidad del empleo y puede conducir incluso a la pérdida del mismo por parte de las mujeres, lo cual puede acarrear una mayor dependencia económica y minar la capacidad para dejar la relación de violencia.

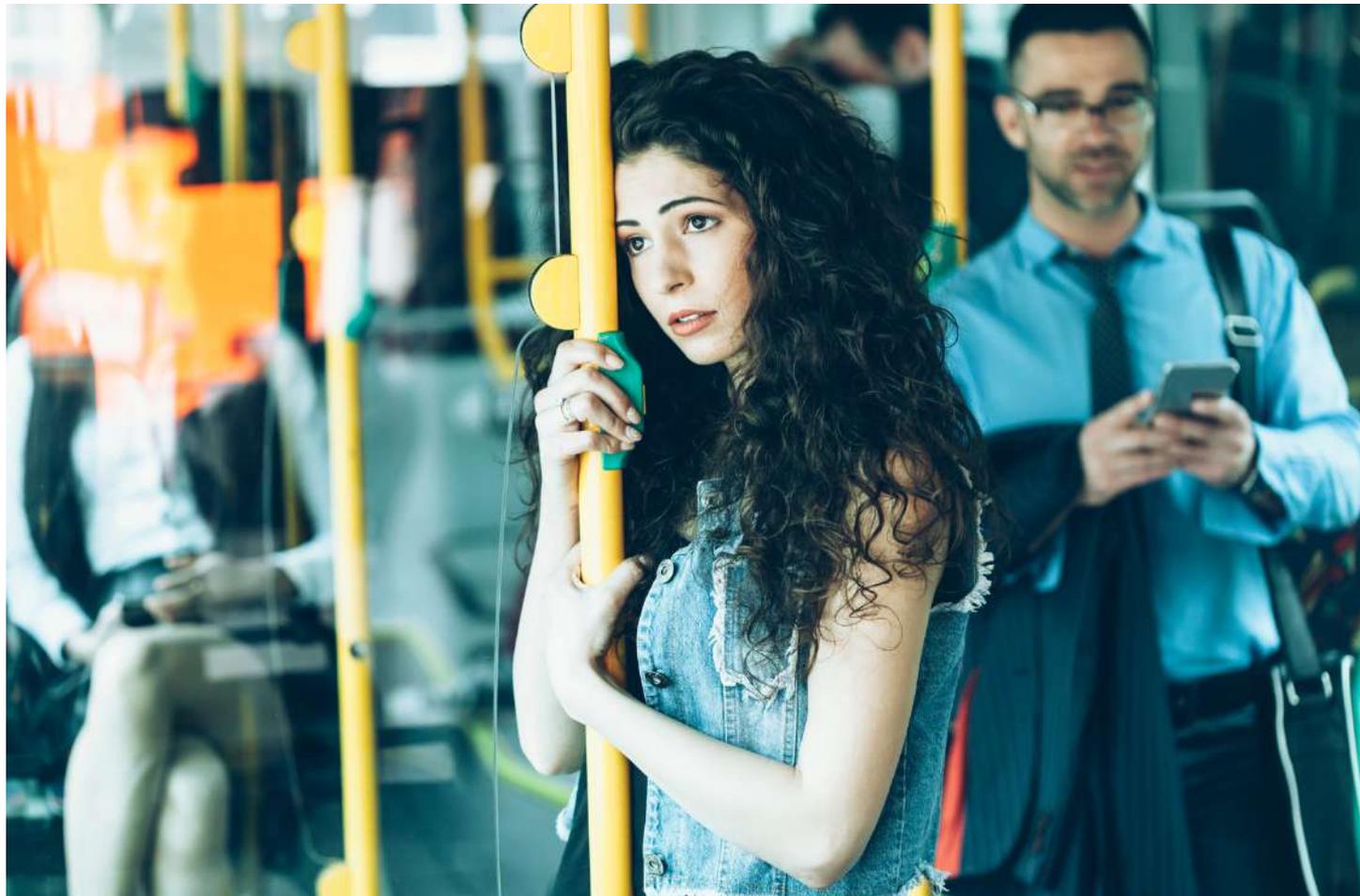
En esta línea, hay que tener en cuenta que el empleo es una vía de independencia económica para las mujeres e impedir que ellas lo puedan realizar o mantener es en ocasiones un mecanismo de actuación de los agresores.

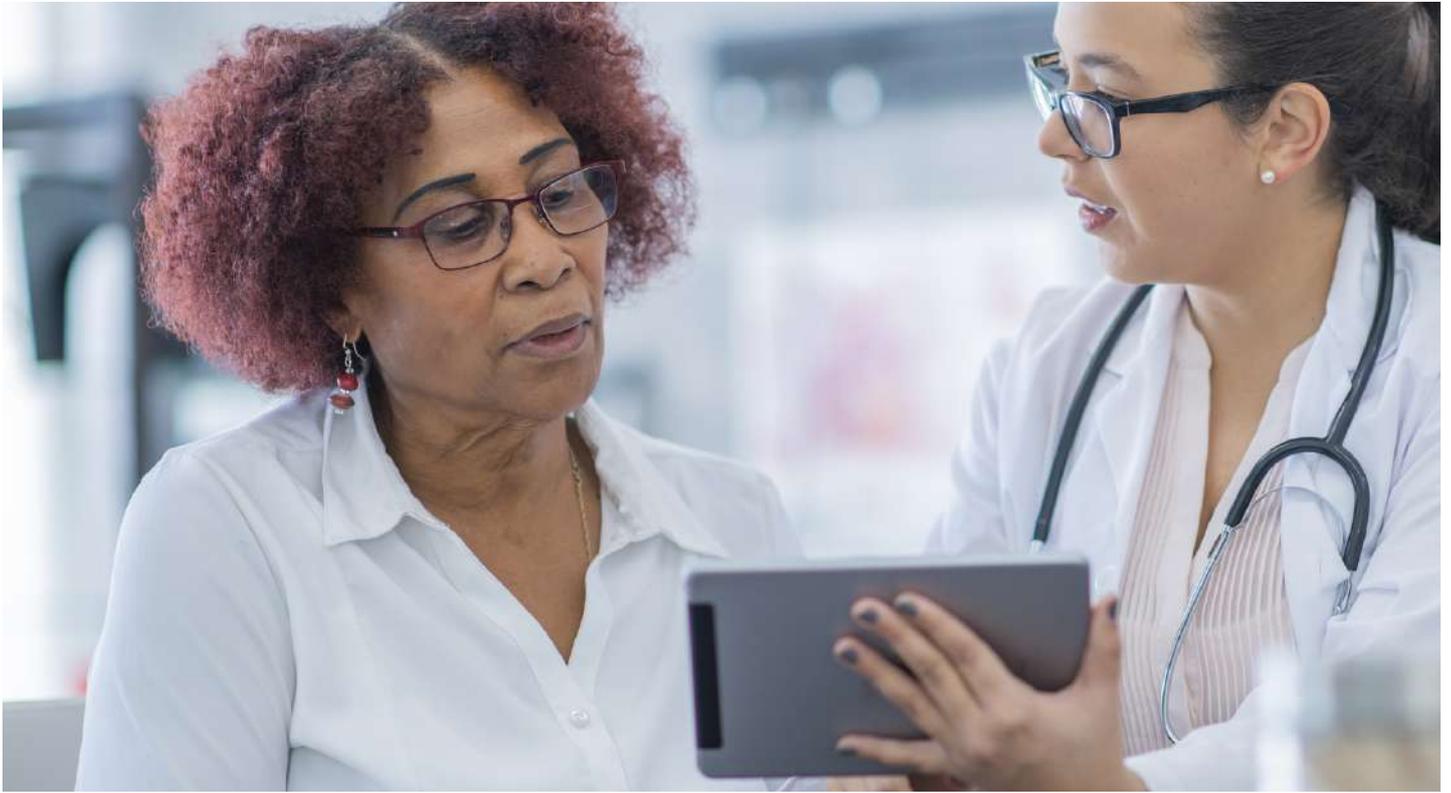
**Las investigaciones describen como formas de violencia económica que realizan los agresores: destruir las herramientas o la ropa de trabajo; golpearlas o privarles de sueño hasta el punto de que no puedan ir a trabajar, y obligarlas a abandonar su lugar de trabajo.**

Al mismo tiempo, si en los entornos laborales no hay sensibilización y formación que permitan conocer en profundidad la compleja realidad que supone afrontar una situación de violencia de género, de modo que se pueda facilitar un acompañamiento desde las empresas, las mujeres se ven, en muchas ocasiones, solas enfrentando estas situaciones.

Mantener esta realidad en la esfera privada tiene consecuencias también en la vida profesional de las trabajadoras, ya que las mujeres deben tomar tiempo y ausentarse para buscar atención médica o asistir a procedimientos judiciales, pudiéndose cuestionar desde las empresas su compromiso con el empleo

También es importante tener presente, que los centros de trabajo son lugares donde nos relacionamos y podemos tener situaciones en los que el propio centro de trabajo es un escenario de violencia de género, ya que se puede dar la situación de que la pareja o expareja que vive una situación de violencia son asimismo compañeros de trabajo.





**Tanto organizaciones sindicales como organismos internacionales denuncian que la violencia género profundiza las desigualdades de género en la participación en el mercado de trabajo, y puede contribuir a aumentar la brechas salariales y de derechos laborales entre hombres y mujeres.**

Todos y cada uno de estos efectos comentados son entre otros los que debemos afrontar en las empresas y administraciones para garantizar y proteger los derechos de las mujeres contra este tipo de violencia.

Como resultado de ser conscientes de esta grave realidad social, desde la OIT se impulsó el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y la Recomendación 206 que lo acompaña, adoptados, en junio de 2019. Estos instrumentos, elaborados por los principales actores del mundo del trabajo (representantes de gobiernos, empresas y sindicatos), establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso y señalan vías para actuar y aplicar medidas de cara mitigar el impacto.

En el mundo del trabajo se han ido produciendo cambios: históricamente, la violencia género ha estado relegada a una cuestión “privada”, no relacionada con es ámbito y ahora se reconoce que tiene consecuencias reales para las trabajadoras, las empresas y la sociedad en general. Se consideran tanto los efectos negativos que puede tener la violencia de género en el mundo del trabajo, así como la contribución positiva que posee el empleo para mejorar el bienestar de las mujeres que afrontan esta violencia.

En consecuencia, desde organismos internacionales y organizaciones sociales se intenta invertir esfuerzos para prevenir, acompañar y actuar ante la violencia de género y garantizar que el trabajo facilite la autonomía y sea una herramienta que facilite la salida.

Los centros de trabajo son lugares importantes desde los que crear unos entornos de trabajo saludables, inclusivos y de apoyo en los que las mujeres que viven estas situaciones se sientan cómodas para buscar ayuda y revelar su situación sin temor a una mayor victimización o a perder su empleo.

**Es fundamental introducir  
en la negociación colectiva,  
así como en los planes de igualdad,  
garantías de protección laboral  
para las víctimas de  
violencia de género.**

En ese sentido, desde UGT Servicios Públicos hemos elaborado un Protocolo para la protección de las víctimas de violencia género en los centros de trabajo, con el fin de contribuir a que el mundo del trabajo pueda convertirse en un aliado importante para actuar contra la violencia de género y, por tanto, allanar el camino hacia la creación de unas sociedades y lugares de trabajo dignos y respetuosos.



# TUS PALABRAS CUENTAN

## ¿POR QUÉ HABLAMOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

---

La violencia ejercida contra las mujeres por el hecho de serlo es una violencia instrumental, que tiene por objetivo su control. Durante siglos fue ignorada y ocultada, sin embargo gracias al trabajo de las organizaciones feministas se ha conseguido visibilizar, legislar e impulsar medidas para avanzar hacia su erradicación.

Desde la década de los 70, la lucha contra violencia ha sido una prioridad del movimiento feminista. Sin estudios, ni datos, comenzó a desentrañar los mecanismos que explican este problema social, desarrollar la prevención para el mismo, proteger a las mujeres que viven dicha situación y transformando la sociedad para que se comprometiera con su eliminación.

Como dice Nuria Varela en *Feminismo para principiantes*, las comisiones contra la violencia organizadas por el movimiento feminista, los despachos de abogadas y las asociaciones que trabajaban con mujeres fueron las que llamaron la atención sobre la violencia que se ejercía en las familias y denunciaron el desprecio institucional que sufría esta realidad. En 1985, las organizaciones consiguieron que las instituciones crearan las primeras casas de acogida siendo el inicio de los servicios públicos de atención para esta realidad.

La violencia contra las mujeres no es aislada sino que se trata de un problema mundial tan importante y dañino que ha sido denunciada como una violación de los derechos humanos de las mujeres en distintos instrumentos internacionales. Naciones Unidas en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, en Viena en 1993, definió, en la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia con la Mujer, la violencia de género 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 privada”**

Esta declaración y la respectiva definición fue un importante hito a nivel internacional. En primer lugar, porque se aborda este problema dentro de los derechos humanos y en segundo lugar, porque se explicita que los derechos humanos son universales e inalienables, y se rechaza el razonamiento que propugna la no aplicación de los derechos humanos a esferas "privadas" como la vida en familia o las prácticas tradicionales o religiosas.

Dos años más tarde, en 1995, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, se estableció en relación al concepto violencia de género:

- “es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que ha conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de la mujer”.
- “... en todas las sociedades, en mayor o menor medida, las mujeres y las niñas están sujetas a malos tratos físico, sexual y psicológico, sin distinción en cuanto a su nivel de ingresos, clase y cultura.”

La Organización Mundial de la Salud en su “Informe Mundial sobre la violencia y la salud” de 2002 documentó que las mujeres que mueren por homicidio en porcentajes entre el 50-70% son asesinadas por maridos o parejas actuales o anteriores y esto sucede en países donde no hay altos índices delincuencia, problemas de seguridad, ni conflictos armados.

Desde los diferentes organismos internacionales se concluye que la violencia de género es una realidad específica que necesita ser estudiada y analizada propiamente para eliminar prejuicios y estereotipos y avanzar en la búsqueda de soluciones. Es importante distinguirla de otros tipos de violencia, como por ejemplo la doméstica.

La violencia doméstica es aquella que se desarrolla en el hogar y en las familias, puede ser ejercida por cualquiera de sus miembros y sus víctimas pueden ser cualquier miembro de la familia sin distinción de sexo o edad. Al intentar nombrar a la violencia de género como violencia de doméstica se genera confusión, ya que se invisibiliza un fenómeno social grave que necesita ser abordado específicamente para lograr diseñar las medidas adecuadas.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, y tienen, conforme a lo dispuesto en la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos los derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El Pacto de Estado en materia de Violencia de Género por el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía y la Federación Española de Municipios y Provincias, que siguiese impulsando políticas para la erradicación de la violencia sobre la mujer como una verdadera política de Estado. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

**Necesitamos conceptos adecuados como el de violencia de género con el fin de comprender este problema social y ser capaces desde los poderes públicos de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Abordando tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Necesitamos respuestas integrales y multidisciplinarias.**



# LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR

A pesar de los avances de las últimas décadas en materia de igualdad, la violencia de género continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad, es necesario invertir esfuerzos para conocer y comprender estas realidades de cara encontrar las posibles soluciones:

## SIN DATOS

En la década de los 70, sin estudios, ni datos la lucha contra violencia d género fue una prioridad del movimiento feminista. Las organizaciones comenzaron a desentrañar los mecanismos que explican este problema social, desarrollar la prevención para el mismo y proteger a las mujeres que viven dicha situación.

Las organizaciones feministas fueron las que llamaron la atención sobre la violencia que se ejercía hacia las mujeres por parte de parejas y exparejas en las familias y denunciaron el desprecio institucional que sufría esta realidad. En **1985**, las organizaciones consiguieron que **las instituciones crearan las primeras casas de acogida siendo el inicio de los servicios públicos de atención para esta realidad.**



# 1993

La Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Pero **fue en 1993 cuando en su Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer definió la violencia de género.**

La **ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995**, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados posteriormente.



## ANA ORANTES

**Ana Orantes** cambió la visión sobre la violencia de género en nuestra sociedad. En Diciembre de 1997 acudió a la televisión a contar los malos tratos que había sufrido durante 40 años. Ella había pedido ayuda al sistema en muchísimas ocasiones pero no había ni herramientas jurídicas ni intención de sacar el problema de la violencia de género de la esfera privada. Su exmarido la asesinó poco después. Los medios de comunicación se hicieron eco y su caso fue el germen para el diseño de la ley integral de violencia de género, aprobada en 2004.

En 2005 el Instituto de la Mujer organizó una exposición fotográfica titulada **“18 segundos”, tiempo que, según Naciones Unidas, transcurre en el mundo entre un episodio de maltrato y el siguiente.** 18 mujeres de reconocida trayectoria profesional en el campo del periodismo, el teatro, la música o el deporte colaboraron como modelos de esta muestra.

# 18

## PACTO DE ESTADO



**292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción formaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017.**

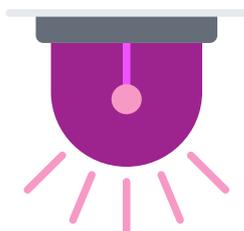
Un pacto de estado es la denominación que se da a los pactos entre partidos políticos de tendencias opuestas para enmarcar la acción del Estado a largo plazo en asuntos de trascendencia, sin importar qué partido ocupe el gobierno en cada momento. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género incluye medidas en todos los ámbitos, fue el resultado de intensas negociaciones parlamentarias en los grupos de trabajo constituidos en la subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados y en la Comisión de Igualdad el Senado.

**El número de mujeres asesinadas por violencia de género en España asciende a 51 en 2023 y a 1.236 desde el año 2003, datos a 1 de noviembre.**

# 1236

En el Reino Unido, una encuesta concluyó que **1 de cada 5 víctimas de violencia de género tomó tiempo sin actividad laboral debido a la violencia**, y el 2% pierde su empleo como resultado de dicha violencia. (Congreso de Sindicatos [TUC], 2014).

Una encuesta realizada en 9 países por Opinium para Vodafone (2021) encontró que 1 de cada 3 de los 5.000 empleadas encuestadas habían sufrido violencia de género; **El 94% de las supervivientes dijo que dicha violencia afectó a su desempeño laboral y sus oportunidades de progresión profesional.** El lugar de trabajo proporciona a muchas víctimas de violencia de género (74%) una sensación de seguridad en comparación con sus hogares.



Una encuesta realizada entre varias empresas de 6 países europeos concluyó que más de la mitad (55%) de las trabajadoras que alguna vez ha sido víctimas de **violencia de género había afectado su trabajo en al menos 1 de 3 formas: tardanza, absentismo o presentismo/productividad** (Pillinger et al., 2019).



# ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

---

## ¿CUÁL ES EL OBJETO DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?

El objeto es actuar prevenir, acompañar y actuar ante la violencia de género en el entorno laboral. En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

## ¿CÓMO SE PUEDE ACREDITAR LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO?

Existen diferentes maneras de llevar a cabo la acreditación:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

## ¿CÓMO SE PUEDE COMUNICAR LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL GARANTIZANDO EL PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD?

La aplicación del protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -nunca será anónima, (pero si será privada, por lo que en todo momento se aplicara la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Puede ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa u organización.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en los protocolos, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

## ¿CUÁNDO SE ACTIVA UN PROTOCOLO?

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1.- La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

- Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

2.- Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

3.- En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4.- En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

## **¿QUÉ INFORMACIÓN ES NECESARIA PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO?**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género serán informadas de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en los protocolos de actuación de la empresa para estas situaciones.

La información comprenderá, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en los protocolos, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

# HERRAMIENTAS



## PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA GÉNERO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

---

La violencia de género es la mayor expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres y una violación de los derechos humanos de las mujeres. Las empresas y administraciones públicas tienen un importante papel en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Desde UGT Servicios Públicos, como agente social presente en los centros de trabajo queremos contribuir y colaborar en construir espacios seguros. Por ello se ha elaborado el **Protocolo para la protección de las víctimas de violencia género en los centros de trabajo**, al que se invita a adherirse y poner en práctica en todas empresas y administraciones públicas. Cuenta con cinco apartados: introducción, objetivos y principios para la prevención y actuación, proceso de actuación, medidas de protección integral y propuestas para la mejora.

**El objetivo de este protocolo es promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.**

A través de esta herramienta también se pretende sensibilizar a las personas trabajadoras para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra.

También se facilita información y recursos para formación a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.



# SINDICALISMO EN ACCIÓN

## 8 PROPUESTAS PARA ACTUAR EN LOS CENTROS DE TRABAJO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

Desde la Secretaria de Acción Sindical y la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos trabajamos para garantizar que los centros de trabajo sean lugares donde se prevenga la violencia de género, así como se acompañe y actúe ante estas circunstancias. Por ello proponemos:

### **1. Fomentar un enfoque de atención a la violencia de género centrado en prevención y la garantía de derechos.**

La violencia de género es un problema social, resultado de la cultura patriarcal, que supone una vulneración de los Derechos Humanos de las niñas y mujeres que la sufren. Para erradicarla es necesario trabajar por garantizar su prevención, atención eficaz y personalizada, y la recuperación de las mujeres que se encuentran en situación de riesgo o que son víctimas de la violencia de género sin revictimizarlas.

### **2. Facilitar el acceso a un empleo de calidad en empresas y administraciones para las víctimas de violencia de género.**

Estudios e investigaciones a nivel internacional concluyen que la violencia de género tiene consecuencias en el desempeño laboral y las oportunidades de progresión profesional de las mujeres que la viven. Debe ser una prioridad crear bolsas de empleo mediante acuerdos entre organizaciones y asociaciones que abordan la violencia de género y empresas y administraciones públicas con el fin de asegurar una inserción laboral de calidad.

### **3. Impulsar una cultura laboral, basada en la equidad y los derechos humanos, para garantizar que los centros de trabajo sean lugares seguros y de buen trato.**

Crear un entorno laboral seguro para prevenir y actuar frente a la violencia de género supone implementar políticas y prácticas que prohíban la discriminación y el acoso en todas sus formas y fomente la igualdad de mujeres y hombres mediante medidas concretas. Estas acciones deben ser visibles y siempre estar respaldadas por alta dirección así como aplicadas de manera consistente en toda la organización con el fin de prevenir así como acompañar en poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

**4. Introducir en la negociación colectiva, así como en los planes de igualdad, garantías de protección laboral para las víctimas de violencia de género, que vayan desde el desarrollo de protocolos a la implementación de medidas** que garanticen la sensibilización, prevención, detección y acompañamiento en el lugar de trabajo. Incluyendo todas las medidas de protección integral pertinentes que posibiliten una respuesta especializada.

**5. Aumentar o fortalecer los recursos destinados a la atención a la violencia de género en los centros de trabajo,** de modo que se puedan ejercer los derechos relacionados con conciliación y permisos sin merma económica o excedencias, así como los cambios de puesto de trabajo o todas aquellas medidas que faciliten que la atención a la violencia de género tenga el carácter integral que se necesita.

**6. Realizar campañas de sensibilización e información en los centros de trabajo acerca de la violencia de género,** para comprender en qué consisten, qué hacer, cómo prevenir, evitar los prejuicios y estereotipos, así como conocer los recursos existentes para su atención. Al mismo tiempo, a través de dichas campañas se puede invitar a tomar una actitud activa de tolerancia cero frente a la violencia de género.

**7. Formación de las trabajadoras y trabajadores para prevenir, acompañar y actuar contra la violencia de género en los centros de trabajo.**

Diversos organismos internacionales y nacionales coinciden en señalar que en la mayoría de las ocasiones, las y los trabajadores no detectan síntomas o signos de la violencia de género. En consecuencia es fundamental facilitar una formación adecuada que permita la detección, acompañamiento y apoyo desde los centros de trabajo a quienes viven dichas situaciones.

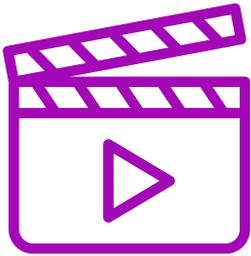
**8. Crear la figura de acompañante frente a violencia de género en los centros de trabajo.**

Sería necesario en empresas y administraciones públicas contar con trabajadoras y trabajadores que con formación, recursos y disponibilidad horaria pueden realizar una detección y acompañamiento apropiados ante situaciones de violencia de género.



# PROXIMAS ACCIONES

## ENCUENTROS IMPRESCINDIBLES ON LINE PREVENIR, ACOMPAÑAR Y ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA EN LOS CENTROS DE TRABAJO



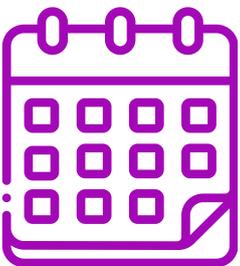
Desde la Secretaria de Acción Sindical y la Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, presentamos el **Protocolo para la protección de las víctimas de violencia género en los centros de trabajo.**

### Contenidos que vamos abordar

- Importancia sobre la implicación de los sindicatos para garantizar que los centros de trabajo sean lugares seguros contra la violencia machista.
- Protocolo para la protección de las víctimas de violencia machista de UGT Servicios Públicos.

### Intervienen:

- Isabel Araque. Secretaria de Acción Sindical de UGT Servicios Públicos.
- Luz Martínez. Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos.



**¿CUÁNDO te proponemos hacer la acción?**

**23 de Noviembre de 2023**

**11:00 A.M. en Madrid**



**¿DÓNDE?**

**WEB DE UGT SERVICIOS PUBLICOS**