

¿QUÉ PUEDE APORTAR

**UNA mujer
superviviente**

DE LA VIOLENCIA

DE GÉNERO

A MI EMPRESA?





EL PROGRAMA	1
QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO	2
EL PAPEL DE LAS EMPRESAS	4
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5
INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL	10
SERVICIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE “LA RUEDA”	13

Coordina: Asociación para la Defensa de la Mujer “La Rueda”

Autoras: Irene Arroyo Herrera y Laura Pérez de la Varga

Diseño: Paula Illera Miguel

EL PROGRAMA

“Porque yo lo valgo” es un Programa desarrollado por la Asociación para la Defensa de la Mujer “La Rueda” y financiado por el Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León, que se dirige a **prestar los apoyos necesarios a mujeres supervivientes de la violencia machista, promoviendo su participación social e inserción laboral.**

¿QUÉ SE PROPONE?

El fin principal del programa es **mejorar la calidad de vida de las mujeres víctimas de violencia machista, a través de la promoción de su independencia económica, desarrollo personal y participación social.** Para ello, se plantean:

- **Itinerarios individualizados de apoyo** dirigidos a mejorar sus competencias laborales y de participación social, que les permitan conseguir una verdadera inclusión en el contexto de referencia.
- **Trabajar la adquisición y desarrollo de competencias** relacionadas con la vida independiente, el autocuidado, afrontamiento emocional, a la vez que se establecen los recursos personales y habilidades necesarias para superar las secuelas del maltrato.
- **Acciones de información y sensibilización dirigidas al tejido empresarial** sobre los beneficios de incorporar a mujeres en su empresa, avanzando hacia el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en estructuras y organizaciones laborales.

QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la violencia de género o violencia contra las mujeres es: **“Todo acto de violencia sexista que tiene como resultado un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada”**.

- Violencia que afecta a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad, independientemente del ámbito en el que se produzca.
- Considerar que las mujeres son inferiores y deben continuar en una posición de subordinación con respecto a los hombres.

CAUSAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Creencias sexistas:

- Sistema patriarcal.
- El hombre es superior a la mujer.

Legitimación de la violencia:

- La violencia sirve para conseguir lo que queremos.

CÓMO ACTUAR ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Denunciar la violencia de género es nuestra obligación.

- **¿Cómo actúo con personas desconocidas en público?**

Llama al 112. Mantente cerca de la escena, sin ponerte en riesgo. Espera a que venga la policía y testifica sobre lo ocurrido.

- **¿Cómo actúo en casos en el entorno de referencia?**

Acude al CEAS correspondiente y narra las sospechas o los hechos al profesional de Trabajo Social.

- **¿Y con amistades, familiares o personas cercanas?**

- ▶ Presta tu apoyo, escucha, tranquiliza, evita culpabilizar, directa o indirectamente, a la víctima de la situación que vive e intenta hacerle ver y entender la situación de violencia que está viviendo y anímale a que pida ayuda.
- ▶ Contacta con el 016 y/o con los recursos específicos de asistencia a mujeres que existan en tu provincia, podrán orientarte y apoyarte.

¿QUÉ PUEDO HACER COMO EMPRESA?

- **Evitar desequilibrios de acceso y participación** entre mujeres y hombres en la empresa.
- **Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Asegurar que los procesos** de gestión de recursos humanos, selección, formación, promoción y retribución **respeten el principio de Igualdad de oportunidades y trato** entre mujeres y hombres.
- **Favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación** laboral, familiar y personal.
- **Flexibilizar las obligaciones laborales en el caso de trabajadoras víctimas de violencia de género** (cambios de turno, flexibilidad horaria, movilidad geográfica, etc.), en aplicación de la normativa vigente.
- **Sensibilizar sobre la violencia de género**, difundiendo campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género
- **Formar a la plantilla sobre violencia contra las mujeres y también sobre promoción de la igualdad.** La difusión se podrá realizar a nivel interno (plantilla) o externo (empresas proveedoras, clientela, organizaciones empresariales, sindicatos...).

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

● **¿Qué es el acoso sexual?**

El acoso sexual es 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 u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

● **¿Qué es el acoso por razón de sexo?**

Acoso por razón de sexo es 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 (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

● **¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual?**

- ▶ Un comportamiento de carácter sexual.
- ▶ Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- ▶ Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

COMPORTAMIENTOS QUE EVIDENCIAN UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

COMPORTAMIENTOS QUE EVIDENCIAN UNA CONDUCTA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Uso de **conductas discriminatorias** por el hecho de ser mujer u hombre.
- **“Bromas” y comentarios** sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de **formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.**
- Utilización de **“humor” sexista.**
- **Ridiculizar y despreciar** las capacidades, habilidades y potencial intelectual de **las mujeres.**
- Realizar las conductas anteriores con **personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.**

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

SANCIONES ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En el ámbito de las empresas, los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, **suelen contemplar sanciones disciplinarias como las siguientes:**

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado al centro de trabajo de una localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

¿CÓMO PUEDE ACTUAR LA EMPRESA?

1º PASO Declaración de principios o Compromiso de la dirección de la empresa

La dirección de la empresa puede elaborar una declaración de principios negociada con la representación legal de la plantilla, en la que se establezca que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, indicando que no se permitirá el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad.

2º PASO Elaboración de campañas de sensibilización e información

La empresa, para sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, puede realizar campañas de sensibilización a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que estime oportuno.

3º PASO Realización de acciones formativas

Es muy recomendable que la empresa impulse la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

QUÉ PUEDE APORTAR A TU EMPRESA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES

La incorporación de las mujeres en las empresas, especialmente en aquellos sectores tradicionalmente masculinizados, **aporta un nuevo punto de vista que permite tener una visión global de mercado y de las relaciones con clientes, competencia y del sector en general.**

Además, es preciso tener en cuenta que, al dar una oportunidad a mujeres que quieren incorporarse al mercado laboral una vez han iniciado un proceso de superación de una situación de violencia, estas **van a desarrollar un alto grado de motivación y compromiso con la empresa.** Todo ello se traduce en beneficios con mucho más valor que los meramente económicos.

BENEFICIOS A NIVEL INTERNO

- Genera un mejor ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Promueve la calidad de las habilidades personales.
- Aumenta la satisfacción del personal.
- Promueve la calidad de vida de las personas trabajadoras. Mejora la salud laboral de la plantilla.
- Ayuda en la promoción de estilos de liderazgo más dialogantes, democráticos y con una actitud más sensible y perspectiva social.
- Atrae el talento y la innovación.

BENEFICIOS A NIVEL EXTERNO

- Mejora la imagen social de cara a actuales y potenciales clientes.
- Permite ganar en reputación y prestigio.
- Enriquece a la organización, lo que se traduce en mejor productividad, calidad del servicio, y promueve una mayor satisfacción y fidelización de la clientela.
- Transforma la imagen corporativa hacia un compromiso ético con la igualdad.
- Cumple con la legislación vigente.

Además, **existen una serie de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para promover la contratación de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, entre las que se encuentran las mujeres supervivientes de la violencia machista.** Las bonificaciones van cambiando en función de las políticas públicas de empleo, por lo que es necesario consultar las páginas web de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo.

BENEFICIOS PARA LA MUJER ¿CÓMO CONTRIBUIMOS?

El trabajo se convierte en un elemento de doble valor para las mujeres.

El **valor intrínseco del desempeño de una actividad laboral** permite el desarrollo de competencias tales como:

- Sociabilidad.
- Organización del tiempo.
- Refuerzo de la autoestima.
- Independencia social y económica.

El **valor del elemento terapéutico**, por el que el trabajo va a incidir directamente:

- Promoviendo su autonomía.
- Mejorando su autoconcepto y aumentando su autoestima.
- Desarrollando habilidades naturales de gestión emocional.
- Promoviendo sentimientos de sentirse útil, activa, independiente, etc.

EN QUÉ PODEMOS AYUDARTE

La Asociación para la Defensa de la Mujer “La Rueda” es una **Asociación sin ánimo de lucro, que trabaja para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la erradicación de todo tipo de discriminación que vivimos las mujeres por el hecho de serlo**, para conseguir una sociedad más justa y tolerante, desde el feminismo y el compromiso social.

Para ello, queremos:

- **Crear espacios de confianza y respeto** en los que las mujeres víctimas de discriminación y personas de su entorno se sientan apoyadas y no juzgadas; acompañándolas en su proceso de empoderamiento y ofreciendo recursos para conseguir su autonomía e independencia.
- **Reivindicar los derechos de las mujeres** y participar activamente en el movimiento feminista, para promover la igualdad y acabar con las violencias machistas.
- **Desarrollar acciones promotoras de una mayor conciencia social hacia la igualdad entre mujeres y hombres**, como mecanismo para la erradicación de la discriminación, constituyéndonos en un referente para Burgos.

Todo ello lo haremos **desde la profesionalidad, la confianza, la sororidad, la solidaridad y la tolerancia.**

SERVICIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE “LA RUEDA”

Entre nuestros servicios, destaca el de inclusión social y laboral, a través del cual ponemos en marcha los siguientes programas dirigidos a diferentes sectores que componen el tejido laboral:

- **Orientación básica:** asesoramiento básico que permita conocer los derechos laborales, qué pasos se deben dar o a quién recurrir en cada caso.
- **Consulta social-laboral:** orientación laboral básica para informar de ofertas de empleo.
- **Seguimiento individual:** llamadas a mujeres que acuden a alguna entrevista de trabajo para hacer un seguimiento de dicho proceso y a las empresas demandantes de empleo.
- **Seguimiento del proceso:** llamadas semestrales a todas las mujeres de la bolsa de empleo para conocer su situación laboral.
- **Difusión de las ofertas de empleo:** envío semanal de un mensaje telefónico con todas las ofertas recibidas. Además, cuando llega una oferta específica, se llama directamente a las mujeres que cumplan con el perfil profesional requerido.
- **Formación en materia de igualdad:** promoción de igualdad de oportunidades, así como beneficios de la inserción de mujeres al mercado laboral tanto para las empresas como para la sociedad.
- **Asesoramiento sobre Derechos laborales:** se hace especial hincapié en aquellos que afectan a las mujeres por el hecho de serlo (medidas de conciliación personal, familiar y profesional).
- **Apoyo para la elaboración e implementación de Protocolos de actuación** ante casos de violencia y agresión en el entorno laboral.



Asociación La Rueda



laruedabur



648 66 23 42



LaRuedaBurgos



C/ Cabestreros, 2C (09003) Burgos



947 20 51 27



larueda@laruedaburgos.org



www.laruedaburgos.org



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Ayuntamiento
de Burgos



ADMINISTRADA POR

