

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN LA
AUTORIDAD PORTUARIA DE FERROL-
SAN CIBRADO DE SITUACIONES DE
VIOLENCIA DE GÉNERO

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO	3
3. PERSONAS DESTINATARIAS	4
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN	4
5. ACREDITACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL	5
6. PROCEDIMIENTO	6
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	7
8. MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	11
9. DEBER DE SIGILO	11
10. DIFUSIÓN	11
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
12. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES	12
13. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.	12

1 | DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En Ferrol, a 30 de noviembre de 2023, se reúne la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de Ferrol – San Cibrao (en adelante “**APFSC**”), para acordar el protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual y tratar sobre las medidas de protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual en la empresa.

Declaración de principios:

1. La violencia de género y violencia sexual no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. Más concretamente la violencia de género y violencia sexual tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.
3. La violencia de género y violencia sexual, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género y violencia sexual.
4. Por lo anterior, quienes conformamos la **APFSC** no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género y violencia sexual, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
5. En este sentido, la **APFSC** se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género y sexual de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.
6. La **APFSC** rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
7. Las personas que componen la **APFSC** asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la **APFSC** estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas

trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

8. Así mismo, en los Planes de Igualdad de la **APFSC**, se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género y violencia sexual en la empresa.

9. Por ello, tanto la **APFSC** como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y violencia sexual y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

10. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y violencia sexual y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. 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. Sensibilizar a las personas trabajadoras de FMC para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género y violencia sexual.

11. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género y sexual.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir el siguiente protocolo.

2 | OBJETIVO DEL PROTOCOLO

- Tolerancia cero** con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de toda la plantilla, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
- Sensibilizar a la plantilla** para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- Informar y formar a la plantilla de los derechos laborales** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o

familiares, al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género, la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género y la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden entablar contra los agresores.
- Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales** de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar la protección de la dignidad** de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.
- Garantizar el principio de transversalidad** de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

3 PERSONAS DESTINATARIAS

Este Protocolo, negociado con la Comisión de Igualdad de la **APFSC**, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la empresa.
- Todas las personas colaboradoras que presten sus servicios para la **APFSC.**, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas.

4 ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El ámbito de actuación abarca los actuales y futuros centros de trabajo de la **APFSC.**

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.

5 | ACREDITACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

Acreditación

- ▶ Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género o violencia sexual.
- ▶ 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 o violencia sexual.
- ▶ Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género o violencia sexual 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.

Comunicación

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima- 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 o a través de la cuenta de correo electrónico equipodeatencion@apfsc.es.

Podrá ser comunicado por:

- ▶ La mujer víctima
- ▶ Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- ▶ Los Servicios Médicos de la empresa.
- ▶ 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 este Protocolo, 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 la persona designada y la víctima, 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.

6 | PROCEDIMIENTO

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Jefatura de Área de RRHH para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Jefatura de Área de RRHH sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona supuestamente afectada.
3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - a. el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
 - b. el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
 - c. el derecho a la igualdad (art. 14 CE).

4. La Jefatura de Área de RRHH con carácter inmediato y en el **plazo máximo de 48 horas**, deberá:
 - 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 o violencia sexual 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.
 - En atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLPT, y siempre previo consentimiento de la víctima.

5. 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.

6. 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.

7. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Jefatura de Área de RRHH. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

8. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

7

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

1. Derechos laborales:

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (apartado 8, art. 37 ET)

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género o violencia sexual el derecho a:

1. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
2. La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:
 - o La adaptación del horario
 - o Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de salario que se apliquen en la empresa, incluso mediante la utilización de la fórmula del trabajo a distancia, ya sea total o parcialmente.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (apartado 4, Art 40 ET).

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores 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 del contrato y derecho a percibir la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (apartado 1, letra n, art. 45 ET).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese

la comunidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (apartado 10 , art. 48 ET).

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género pasará a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación (Ley General de Seguridad Social, art.208, punto 1 y punto 2 y art.210).

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo (Ley Orgánica 1/2004, Punto 2, art.21).

Extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (apartado 1, letra m, art. 49 ET).

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo (LGSS, apartado 1, letra b, art.267).

Ausencias o impuntualidad justificadas.

Las ausencias o impuntualidades motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, (apartado de, art. 52 ET).

Acreditación de la situación legal de desempleo.

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda (letra d, art.52 ET).

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta ley (apartado 5, letra b, art. 55 ET).

Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.

La suscripción de un contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo (Ley Orgánica 1/2004, apartado 3, art. 21).

2. Derechos de Seguridad Social:

- No obligatoriedad de obligación de cotizar a la seguridad social** (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 329 LGSS). Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género o violencia sexual, y reúnan los requisitos exigidos.
- Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS) Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.
- Desempleo** (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 267 LGSS) Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.
- Cotización** (art. 165 LGSS) El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo
- Convenio especial** (Orden TAS/286/2003) Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

8 MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género o violencia sexual en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- ▶ En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- ▶ Será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- ▶ En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- ▶ Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

9 DEBER DE SIGILO

La empresa y cualquier de las partes involucradas aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de cualquier caso en materia de violencia de género, así como en los procedimientos que se inicien al respecto.

Asimismo, la empresa y demás personas involucradas reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida.

10 DIFUSIÓN

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

11 | EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos será la Comisión Instructora designada en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

12 | ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

13 | CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado*

ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia". Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, extiende su ámbito de aplicación a las violencias sexuales, entendidas como **cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital**. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

Así pues, podemos identificar diferentes tipos de violencia, como:

Violencia contra la mujer:

Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. (art. 3) Convenio de Estambul.

Violencia de género:

Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal "todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido".

Según la, Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género: "cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada".

Violencia física:

Incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

Violencia psicológica:

Incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

Violencia doméstica:

Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. (art. 3) Convenio de Estambul .

Violencia económica:

Incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

Violencia sexual:

Incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

Violencia contra la mujer por razones de género:

Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. (art. 3) Convenio de Estambul.