

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



2026

Índice de contenidos

1. INTRODUCCIÓN	3
<i>Normativa.....</i>	<i>3</i>
<i>Características de la violencia de género.....</i>	<i>6</i>
<i>Responsabilidad de las organizaciones</i>	<i>7</i>
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	8
<i>Objetivo del protocolo</i>	<i>8</i>
<i>Declaración de principios</i>	<i>8</i>
3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	10
<i>Objeto del protocolo</i>	<i>10</i>
<i>Ámbito de aplicación.....</i>	<i>10</i>
<i>Acreditación de la situación de violencia de género.....</i>	<i>10</i>
<i>Comunicación De La Situación De Violencia De Género Y Principio De Confidencialidad</i>	<i>11</i>
<i>Activación del protocolo</i>	<i>11</i>
<i>Información y aplicación de derechos laborales.....</i>	<i>13</i>
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004	14
<i>Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 ET).....</i>	<i>14</i>
<i>Recolocación en otro centro de trabajo (art. 40.4 ET).....</i>	<i>14</i>
<i>Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo</i>	<i>15</i>
<i>Acreditación de la situación legal de desempleo</i>	<i>15</i>
<i>Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo</i>	<i>16</i>
<i>Despido de la trabajadora víctima de violencia de género</i>	<i>16</i>
<i>Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género</i>	<i>16</i>
5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LO 1/2004	18
<i>Condición de aplicación de las medidas</i>	<i>18</i>
<i>Reducción de la jornada de trabajo.....</i>	<i>18</i>

<i>Reordenación del tiempo de trabajo</i>	18
<i>Permisos</i>	18
<i>Excedencia por razón de violencia de género</i>	19
<i>Recolocación</i>	19
<i>Ayudas económicas</i>	¡Error! Marcador no definido.
<i>Vacaciones</i>	20
<i>Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género</i>	20
<i>Medidas de seguridad</i>	21
<i>Medidas de apoyo médico y asistencia social</i>	22
<i>Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral</i>	22
<i>Protección de la dignidad e intimidad de la víctima</i>	23
<i>Sensibilización y protección</i>	23
6. VIGENCIA	24
7. ANEXO	25
<i>Modelo designación persona/s de acompañamiento</i>	25

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los derechos inherentes a todas las personas.

Normativa

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional

La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW) y la *Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* en 1993. La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín*.

La *Declaración del Milenio 2000* manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las

desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

El *Convenio de Estambul* de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

Ámbito de la Unión Europea

El *Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea* reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.

La *Carta de los Derechos Fundamentales* de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido.

La *Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea* de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas.

La *Decisión número 803/2004/CE* del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (*programa DAPHNE II*).

Ámbito Estatal

La *Constitución Española* reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su *artículo 1.1*, y en el *artículo 9.2* establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la

persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el *artículo* 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el *artículo* 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el *artículo* 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La *Ley Orgánica 1/2004*, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su *artículo* 32 recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. También se debe tener en cuenta la *Ley Orgánica 10/2022*, de garantía integral de la libertad sexual y la *Ley 15/2022*, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el *Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género*, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las

transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente.

En la implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las organizaciones en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Características de la violencia de género

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.

- Violencia física, que 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, que 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 sexual, que 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 económica, que 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.

Responsabilidad de las organizaciones

Las 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 del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. 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.

Las organizaciones 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, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo del protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Declaración de principios

- 1.-** La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
- 2.-** La violencia de género, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la 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.
- 3.-** Por lo anterior, quienes conformamos **Red Acoge** no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal

ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

4.- En este sentido, **Red Acoge** se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la organización, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima.

5.- **Red Acoge** rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

6.- Las personas que componen **Red Acoge** 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 **Red Acoge** 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 organización, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7.- Por ello, en **Red Acoge**, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral.

8.- El **objetivo de este protocolo** es: prevenir y combatir las violencias de género 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 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.

3. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objeto del protocolo

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

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.

Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todas las mujeres con relación laboral con **Red Acoge** que sean víctimas de violencia de género.

Acreditación de la situación de violencia de género

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- 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.

Comunicación de la situación de Violencia De Género y principio de confidencialidad

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos (que nunca será anónima, pero si será privada) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Cualquier otra persona de la Red conocedora de la situación.

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, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Activación del protocolo

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.

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

1.- La persona de referencia, que será la responsable de administración y gestión de personas de la Red, con el apoyo que necesite por parte de la Dirección y Junta Directiva, 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 informarle 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 prevista.
- 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, Red Acoge 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 Red, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

Esquema:

Comunicación ↓ Valoración inicial (48 h) ↓ Activación de medidas urgentes ↓ Plan individual de apoyo ↓ Seguimiento periódico ↓ Cierre del expediente

Información y aplicación de derechos laborales

La víctima de violencia de género será informada 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 el presente protocolo.
- La información comprenderá la relativa, 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 el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 ET)

La víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre Red Acoge y los representantes legales de la plantilla o conforme al acuerdo entre la entidad y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre la entidad y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el *artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral*.

Recolocación en otro centro de trabajo de Red Acoge (art. 40.4 ET)

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la organización tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Red Acoge estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la organización tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión del contrato de trabajo con derecho a 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. (art. 45.1.n ET).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación (art. 267.1.b). 2º y 269.2 *Ley General de Seguridad Social*).

Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita 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 (art. 267.3.b) *Ley General de Seguridad Social*).

La víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (artículo 267, apartado 1.a.5º *Ley General de Seguridad Social*), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (artículo 207.1 *Ley General de Seguridad Social*), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la organización a la mayor brevedad posible (art. 21.4 *LO 1/2004*).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d *ET*, 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.

Despido de la víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 55.5.b) *ET*).

Sustitución de una víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, 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 supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (art. 21.3 *LO 1/2004*).

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LO 1/2004

Condición de aplicación de las medidas

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

Reducción de la jornada de trabajo

La víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

Reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la organización.

Permisos

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

En los dos primeros meses de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Recolocación

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la entidad, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1.- El traslado a cualquier otra sede de trabajo en las condiciones siguientes:

La organización comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro. Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la organización tenga vacante.

Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses. Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.

Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

2.- Preferencia de contratación en vacante de otra sede de la organización, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

Vacaciones

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLPT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la organización, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

Medidas de seguridad

1.- Disposición de teléfono de Red Acoge: El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la organización un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la organización sobre ese medio.

2.- Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

3.- Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

4.- Teletrabajo: las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los acuerdos de aplicación en la organización.

Medidas de apoyo médico y asistencia social

Asistencia médica: La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la organización para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

Asistencia social: Si la organización dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc., incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras. Por parte de la asistencia social de la organización se hará un seguimiento especial de estos casos.

Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la organización, se tomarán las siguientes actuaciones:

- 1.-** 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.
- 2.-** También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la organización, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- 3.-** 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.
- 4.-** 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.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente Protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

Sensibilización y protección

La política de **Red Acoge** de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

Recursos *didácticos* relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.

La violencia de género es identificada en el *Plan de Prevención* como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.

Informar y *formar* en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la organización y derechos de las trabajadoras.

5. VIGENCIA

El contenido del presente protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la organización, manteniéndose vigente durante **INDICAR.**

Teniendo en cuenta, que el protocolo pretende ser una herramienta eficaz y duradera que se adapte a las necesidades cambiantes y evolutivas en la lucha contra la violencia de género, el mismo podrá ser modificado y actualizado por la Comisión de Igualdad de la organización, si se considera necesario.

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

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo. Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.

Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

6. ANEXO

Modelo designación persona/s de acompañamiento

Designación personas mediadoras para la aplicación del protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

En ciudad, a XX de XX de 20XX

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de Red Acoge, mediante el presente documento se designa/n la/s persona/s mediadora/s responsable/s de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

La/s persona/s designada/s son las siguientes:

- *Nombre, apellidos y cargo* (parte Red Acoge).
- *Nombre, apellidos y cargo* (parte social).

La/s persona/s de acompañamiento será la figura de referencia encargada de facilitar el acceso de la trabajadora afectada a los derechos reconocidos en el protocolo interno y en la legislación vigente actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima, guardando, en todo caso, sigilo y secreto.

Funciones

1. Realizar las gestiones necesarias con el fin de que la víctima pueda hacer uso de los derechos contemplados en el protocolo y en la normativa legal vigente. Entre otras gestiones, se encargará de:

- ✓ Recopilar la documentación acreditativa que permita activar los derechos reconocidos legalmente (por ejemplo, orden de protección, informe del Ministerio Fiscal, informe de servicios sociales, etc.).
- ✓ Solicitar y gestionar cambios de turno, jornada o centro de trabajo, reducciones o reordenaciones del tiempo de trabajo, la suspensión o extinción del contrato con reserva de puesto, el acceso a permisos retribuidos para trámites judiciales, médicos, sociales o de protección y, acompañar a la víctima en desplazamientos, si se contempla.
- ✓ Coordinar con Red Acoge los recursos disponibles (psicológicos, jurídicos, económicos, de movilidad, etc.) que favorezcan una atención adecuada a la trabajadora.
- ✓ Actuar como enlace entre la trabajadora y servicios públicos especializados (centros de atención integral, servicios sociales, asesoría jurídica, cuerpos de seguridad, etc.) si así lo requiere la trabajadora víctima.

2. Evaluar la eficacia del protocolo desde la perspectiva de las víctimas.

3. Analizar el nivel de coordinación entre los distintos departamentos involucrados.

4. Elaborar y presentar un informe anual a la Comisión de Igualdad, incluyendo, en su caso, propuestas de medidas correctoras y/o posibles mejoras para este protocolo.