

Protocol per la protecció de les víctimes de violència de gènere

El **Protocol per a la protecció de les víctimes de violència de gènere** forma part de les accions de la Secretària de la Dona i Polítiques Socials d'UGT Serveis Públics. És fruit del nostre compromís i acció sindical diària per a construir la igualtat real en tots els centres de treball dels serveis públics.

Autora: Luz Martínez Ten. Secretària de la Dona i Polítiques Socials de UGT Serveis Públics

Traducció: Ivette Barrachina Hidalgo. Secretària d'Igualtat de UGT Serveis Públics de Catalunya

Disseny i maquetació: Secretària de la Dona i Polítiques Socials d'UGT Serveis Públics

Any: Novembre 2023

Índex

1. Introducció.....	05
2. Objectiu i principis per a la prevenció i actuació enfront la violència de gènere.....	12
2.1. Objectiu del protocol.....	13
2.2. Declaració de principis.....	13
3. Procés d'actuació davant la situació de violència de gènere.....	15
3.1.Objecte del protocol.....	16
3.2.Àmbit d'aplicació.....	16
3.3.Accreditació de la situació de violència de gènere.....	16
3.4.Comunicació de la situació de violència de gènere i principi de confidencialitat.....	17
3.5.Activació del protocol.....	18
3.6.Informació i aplicació dels drets laborals.....	19
4. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere segons la Llei Orgànica 1/2004.....	20
4.1.Reducció de la jornada de treball i reordenació del temps de treball (Estatut dels treballadors, art. 37.8).....	21
4.2.Recol·locació en un altre centre de treball (estatut dels treballadors, art. 40.4)	21
4.3.Suspensió del contracte de treball amb dret a la prestació de desocupació.....	22
4.4.Accreditació de la situació legal de desocupació.....	22
4.5.Absències o faltes de puntualitat al treball.....	23
4.6.Acomiadament de la treballadora víctima de violència de gènere.....	23
4.7. S substitució d'una treballadora treballadora víctima de iolència de gènere	23
5.Propostes per la millora de la Llei orgànica 1/2004.....	24
5.1.Condició per a aplicar aquestes mesures.....	25
5.2.Reducció de la jornada de treball.....	25
5.3.Reordenació del temps de treball.....	25
5.4.Permisos.....	25
5.5.Excedència per raó de violència de gènere.....	26
5.6.Recol·locació en una altra empresa del grup.....	26
5.7.Ajudes econòmiques.....	27
5.8.Vacances.....	29
5.9.Gestió integral de la situació laboral de la treballadora víctima de violència de gènere	29
5.10.Mesures de seguretat.....	30
5.11.Mesures de suport mèdic i assistència social.....	31
5.12.Mesures en cas de violència de gènere en l'àmbit laboral...31	
5.13.Protecció de la dignitat i intimitat de la víctima.....	32
5.14.Sensibilizació i protecció.....	32
5.15.Difusió.....	32
5.16.Comisió de seguiment.....	33
5.17.Adequació a les normes legals o convencionals.....	33

1. Introducció

La violència de gènere és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder d'alguns homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes pel fet de ser-ho i que s'estén com a forma de violència vicària sobre les víctimes, incloent-hi menors i persones dependents.

Aquest tipus de violència constitueix una violació dels Drets Humans i és la manifestació més greu de les desigualtats de gènere que afecta principalment a les dones. Malgrat els avanços i conquestes de les últimes dècades, continua sent un dels grans problemes als quals s'enfronta la nostra societat i els efectes per als qui la sofreixen obstaculitzen de manera greu el seu accés a la igualtat d'oportunitats i a l'ús i gaudi dels Drets Humans inherents a totes les persones pel simple fet de néixer.

NORMATIVA

Són múltiples les indicacions, nacionals i internacionals, que situen la prevenció, atenció i erradicació de la violència de gènere en el pla central de les polítiques públiques.

Àmbit internacional

- L'Assemblea General de l'Organització de Nacions Unides va adoptar ja en 1979 la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (*CEDAW) i la Declaració per a l'Eliminació de la Violència contra la Dona en 1993. L'ONU contempla l'erradicació de la violència de gènere com un de les seves principals cometes estratègiques des de 1995, data en la qual va tenir lloc la IV Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín, de la qual va néixer la Declaració i la Plataforma d'Acció de la IV Conferència Mundial sobre la Dona de 1995, els continguts de la qual han estat revisats l'any 2000 i en el 2005.
- La Declaració del Mil·lenni 2000 manifesta que la violència de gènere constitueix la major vulneració dels drets humans en el món, i estableix la col·laboració dels Estats per aconseguir l'erradicació de les desigualtats de gènere com un dels objectius estratègics de l'actuació de la comunitat internacional.

- El Conveni d'Istanbul d'11 de maig del 2011, va ser ratificat per Espanya l'11 d'abril del 2014 amb plena vigència a partir de l'1 d'agost de 2014. Aquest conveni, de caràcter vinculant, és considerat el tractat internacional més complet i de major importància sobre la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica i es reconeix la vulneració dels Drets Humans de les dones com a víctimes d'aquesta violència estructural.
- Els Objectius del Desenvolupament Sostenible (*ODS), constitueixen una crida universal a l'acció per a posar fi a la pobresa, protegir el planeta i millorar les vides i les perspectives de les persones a tot el món. En 2015, tots els Estats membres de les Nacions Unides van aprovar 17 Objectius com a part de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, en la qual s'estableix un pla per a aconseguir els Objectius en 15 anys, on impulsa el compromís de la comunitat internacional per a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i nenes a través d'un objectiu específic, el número 5 sobre igualtat de gènere, a més d'abordar-ho de manera transversal en altres objectius.
- L'OMS ha declarat la violència de gènere com un problema de salut pública a tot el món i la identifica com a factor crucial en la deterioració de la salut. Es produeix en tots els països i àmbits i és contra dones de qualsevol raça, edat o condició social.

Àmbit de la Unió Europea

- El Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea reconeix el dret a la igualtat entre dones i homes, i insta als Estats part que desenvolupin polítiques específiques per a la prevenció i punició de la violència de gènere.
- La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea s'expressa en el mateix sentit, contenint, a més, diverses disposicions que incideixen en la protecció i promoció de la integritat física i psicològica de totes les persones, i en la paritat entre dones i homes.
- La Decisió Marc del Consell de la Unió Europea de 15 de març de 2001, propugna un major èmfasi en la creació i articulació de xarxes d'assistència a les víctimes, el que suposa una directriu clara de quina ha de ser l'orientació de les mesures d'atenció per part dels Estats de la Unió Europea.
- La Decisió número 803/2004/ CE del Parlament Europeu, aprova un programa d'acció comunitari (2004-2008) per a prevenir i combatre la violència exercida sobre la infància, els joves i les dones i protegir les víctimes i grups de risc (programa *DAPHNE II).



Àmbit Estatal

- La Constitució Espanyola reconeix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic en el seu article 1.1, i en l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure aquelles condicions, que facin reals i efectives la llibertat i igualtat de totes les persones. A més la jurisprudència ha identificat els preceptes constitucionals que es vulneren amb la violència de gènere, com ara el dret a la dignitat de la persona i al lliure desenvolupament de la seva personalitat, recollit en l'article 10.1, el dret a la vida i a la integritat física i moral, amb interdicció dels tractes inhumans o degradants, reconegut en l'article 15, així com el dret a la seguretat, establert en l'article 17, quedant també afectats els principis rectors de la política social i econòmica, que es refereixen a la protecció de la família i de la infància.
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, una llei l'objectiu fonamental de la qual és actuar contra una violència que constitueix una manifestació clara de la discriminació a través d'un enfocament multicausal des de la disposició de mesures en àmbits molt diversos. En el seu article 32 es recull específicament l'elaboració per part dels poders públics de plans de col·laboració que garanteixin l'ordenació de les seves actuacions en la prevenció, assistència i persecució dels actes de violència de gènere; articulant protocols d'actuació que determinin els procediments que assegurin una actuació global i integral de les diferents administracions i serveis implicats, i que garanteixin l'activitat probatòria en els processos que se segueixin.

- L'article 19 de la Convenció sobre els Drets del Nen (1989) demana l'adopció de mesures legislatives, administratives, socials i educatives per a protegir els menors contra tota forma de violència i abús. Les diverses expressions de violència es poden manifestar des de la infància i mantenir-se al llarg de la vida adquirint diferents formes i afectant de diferent manera, per la qual cosa les polítiques públiques d'igualtat han d'anar dirigides a respondre a la diversitat de realitats des d'un enfocament transversal.
- Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere.
- Resolució de 28 de juliol de 2021, de la Sotssecretaria, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 27 de juliol de 2021, pel qual s'aprova el Catàleg de Mesures Urgents del Pla de Millora i Modernització contra la Violència de Gènere, aprovat després del repunt d'assassinats de dones a la finalització de l'estat d'alarma.

Malgrat els avanços en sensibilització col·lectiva, i dels compromisos polítics i socials, aquest tipus de violència continua sent un dels grans problemes als quals s'enfronta la nostra societat pels efectes que sofreixen les dones i els seus fills/as, obstaculitzant de manera greu el seu accés a la igualtat de drets i oportunitats, a més d'impedir un desenvolupament adequat per als menors, constituint una greu violació dels seus drets d'infància.

La violència de gènere com a instrument de control i manteniment de les desigualtats de gènere és una realitat complexa que s'adapta a les transformacions i canvis socials, existint diferents tipus i formes que han d'analitzar-se per al seu abordatge i comprensió constantment. Aquest concepte explicita la relació de poder desigual implícita en el masclisme, al mateix temps que permet tenir en compte que encara que la violència de gènere la sofreixen de manera significativa les dones, també afecta a altres persones que trenquen i qüestionen els models hegemònics que el sistema heteropatriarcal imposa.

La implicació de tota la societat en la lluita contra la violència de gènere destaca l'important paper que tenen les empreses en la incorporació de compromisos contra aquesta mena de violència, garantint i protegint els drets de les dones víctimes de violència de gènere.

CARACTERÍSTIQUES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere defineix qui és víctima de violència de gènere: "la dona que és objecte de qualsevol acte de violències físiques i psicològiques, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat, exercit sobre ella per part de qui sigui o hagi estat el seu cònjuge o de qui estigui o hagi estat lligat a ella per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència."



- **Violència física**, que inclou qualsevol acte no accidental que impliqui l'ús deliberat de la força de l'home contra el cos de la dona, així com els exercits en el seu entorn familiar o personal com a forma d'agressió a aquesta amb resultat o risc de produir lesió física o mal.
- **Violència psicològica**, que inclou conductes verbals o no verbals, que produeixen en la dona desvaloració o sofriment, a través d'amenaces, humiliacions o vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció, control, insults, aïllament, culpabilització o limitacions del seu àmbit de llibertat, així com les exercides en el seu entorn familiar, laboral o personal com a forma d'agressió a la dona.
- **Violència sexual**, que inclou qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per la dona, abastant la imposició del mateix mitjançant força, intimidació o submissió química, així com l'abús sexual, amb independència de la relació que l'agressor guardi amb la víctima.
- **Violència econòmica**, que inclou la privació intencionada i no justificada legalment de recursos, inclosos els patrimonials, per al benestar físic o psicològic de la víctima, dels seus fills o filles o de les persones d'ella dependents, o la discriminació en la disposició dels recursos que li corresponguin legalment o l'impossibilitar l'accés de la dona al mercat laboral amb la finalitat de generar dependència econòmica.

LA RESPONSABILITAT DE LES EMPRESES I LES ORGANITZACIONS

Les empreses i organitzacions tant públiques com privades, són agents de canvi i poden exercir un paper decisiu en l'erradicació de la violència de gènere.

Les conseqüències del maltractament en la salut física i psicològica de la dona poden afectar la realitat laboral, podent veure's afectada la seva relació laboral, la qual cosa incrementa la seva dependència de l'agressor, el seu aïllament i vulnerabilitat, sent molt més difícil sortir de la situació. Saber detectar una situació de violència de gènere i actuar de manera eficaç en l'entorn laboral pot ser clau per aconseguir que la dona demani ajuda i superi la situació que està vivint.

Les empreses i organitzacions tenen la responsabilitat de garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de les persones i la igualtat entre dones i homes, incloent-hi mesures de protecció contra la violència de gènere, tant dins del pla d'igualtat o com realitzant un protocol específic, però sempre establint el principi de tolerància zero respecte a la violència contra les dones en tota l'organització.

2. Objectiu i principis per a la prevenció y actuació davant de la violència de gènere

2.1. OBJECTIU DEL PROTOCOL

El present Protocol té per objecte definir les mesures que es prenguessin per a prevenir, actuar i protegir la víctima davant situacions de violència de gènere que es donin tant en l'àmbit personal com en el laboral.

Així com, sensibilitzar a través de la seva difusió al personal contra qualsevol acte de violència física i psicològica que, com a manifestació de desigualtat i discriminació per raó de sexe, exerceix un home sobre una dona; inclosa les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

L'acord està dirigit a proporcionar un suport global i coordinat des de l'empresa o l'organització, a aquelles treballadores víctimes de la violència de gènere en la concreció definida en la L.O. 1/2004, des del precís moment de l'existència d'ordre judicial de protecció a favor de la dona o bé informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis de violència de gènere sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

1.- La violència de gènere no és un problema que afecti exclusivament a l'àmbit privat, tenint el mateix també manifestacions en l'esfera laboral.

2.- La violència de gènere, en la definició donada per l'Organització Mundial de la Salut, no sols es limita a un mal físic, sexual o psicològic per a la dona, sinó que també comprèn conductes com amenaces, la coacció i, inclusivament, la privació de llibertat, tant si es produeixen en la vida pública o privada, per la qual cosa cal parlar de violències de gènere.

3.- Per l'anterior, qui conformem (nom d'empresa o organització) no hem de mantenir-nos aliens a la violència de gènere, perquè aquesta constitueix un frontal atac als drets fonamentals de la dona, com són la vida, la seguretat, la llibertat i la igualtat.

4.- En aquest sentit, qui conformem (nom de l'empresa o organització) es compromet a lluitar contra la violència de gènere en el si de l'empresa, així com a informar i fer costat a les víctimes de violència de gènere de qualsevol tipus, arbitrànt mesures per a fer costat a la dona víctima.

5.- (Nom de l'empresa o organització) rebutja qualsevol forma de discriminació, assetjament, i com a empresa socialment responsable, sempre ha manifestat el seu compromís per a construir espais de treball segurs, en els quals imperi el respecte de les persones sobre la base dels principis de diàleg, tolerància i igualtat, amb respecte a les persones de diferent gènere i opinió, i, per consegüent, lliures de qualsevol situació d'assetjament o discriminació.

6.- Les persones que componen (nom de l'empresa o organització) assumeixen la responsabilitat individual i col·lectiva, com a ciutadans i ciutadanes, i com a persones treballadores, i ens comprometem a difondre entre tots els grups d'interès de (nom de l'empresa o organització) aquests principis, integrant-se en totes les seves àrees d'activitat i entre totes les persones treballadores, amb l'objectiu d'erradicar aquesta vulneració dels drets humans i sancionar els comportaments violents, tant en el si de l'empresa, com fora d'ella, no tolerant cap comportament indesitjable.

7.- Així mateix, en el Pla d'Igualtat (nom de l'empresa o organització) es preveu l'aplicació de mesures contra les violències de gènere en l'empresa.

8.- Per això, tant (nom de l'empresa o organització) com la representació de les persones treballadores, ens veiem en la necessitat d'adoptar mesures d'acció positiva per a prevenir en l'entorn laboral tota classe de violència de gènere i pal·liar els efectes absolutament negatius mitjançant mesures de protecció en l'àmbit laboral, que abasti els aspectes preventius, educatius, laborals, assistencials, de protecció i d'atenció de les víctimes.

9.- L'objectiu d'aquest protocol és: prevenir i combatre les violències de gènere i garantir l'exercici dels drets laborals recollits en aquest, garantint la confidencialitat. Promoure i protegir el dret de totes les persones treballadores, en particular de les dones, a viure a resguard de la violència, tant en l'àmbit laboral, com en el privat. Sensibilitzar a les persones treballadores de (nom de l'empresa o organització) perquè adoptin una actitud proactiva per a l'erradicació d'aquesta xacra. Informar i formar a les persones treballadores dels drets laborals que emparen a les víctimes de violència de gènere.

10.- Totes dues parts consideren que, en exercici de la seva funció social i laboral, i acollint la crida realitzada en el art. 37.8 de l'Estatut dels Treballadors, la negociació col·lectiva és un instrument molt útil per a la lluita, transversal, contra les violències de gènere.

Exposat l'anterior, els presents fent ús de la representació que ostenten, adopten i s'obliguen a complir les mesures que incorporem en aquest protocol.

3. Procés d'actuació davant la situació de la violència de gènere

3.1. OBJECTE DEL PROTOCOL

L'objecte del present Protocol és actuar contra la violència de gènere en l'entorn laboral, que comprèn tot acte de violència física o psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces i les coaccions.

En el mateix es contemplen una sèrie de mesures, que inclouen aspectes informatius, laborals, econòmics, preventius, assistencials, així com formatius i de sensibilització.

I tot això amb l'objectiu de contribuir a l'erradicació de la violència de gènere, en totes les seves manifestacions, i protegir i assistir en l'àmbit laboral a la dona víctima de violència.

3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol serà aplicable a totes les dones amb relació laboral a (nom de l'empresa o organització) que siguin víctimes de violència de gènere.

3.3. ACREDITACIÓ DE LA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- Sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere.
- Una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere.
- Informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acolliment destinats a víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos.
- Excepcionalment, i per raons d'urgència, a fi d'adoptar mesures provisionals, es podran exercir determinats drets sense acreditació documental, mitjançant sol·licitud raonada, sense perjudici de la seva posterior aportació.

3.4. COMUNICACIÓ DE LA SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I PRINCIPI DE CONFIDENCIALITAT

L'aplicació del present protocol es realitzarà, mitjançant comunicació dels fets que mai serà anònima (però si serà privada, per la qual cosa en tot moment s'ha d'aplicar la protecció de dades), tan aviat com sigui possible, a través d'un formulari/escrit, correu electrònic o conversa, a la persona de referència que triï la persona denunciant dins de la Comissió d'Igualtat.

Podrà ser comunicat per:

- La dona víctima.
- Representació de la plantilla, ja siguin legals o sindicals.
- Els Serveis Mèdics de l'empresa o organització.
- Qualsevol altra persona de l'empresa que sigui coneixedora de la situació anteriorment indicada.

A fi de fer efectiu el principi de confidencialitat en la tramitació de cadascuna de les mesures previstes en aquest Protocol, es garantirà la intimitat de les víctimes mitjançant l'especial protecció de les seves dades personals, els dels seus descendents i els de qualsevol persona que estigui sota la seva tutela, guarda o custòdia. Al començament del procediment s'assignarà un codi numèric, la recepció del qual haurà de signar, com a garantia d'intimitat i confidencialitat.





Així mateix, les inscripcions registrals que hagin de realitzar-se en l'arxiu general de personal es duran a terme de manera que no pugui transcendir l'existència d'una forma especial d'obtenció de les dades de les víctimes, ni de qualsevol altra informació de la qual pugui deduir-se la seva situació.

Els qui intervinguin en l'efectiu compliment d'aquestes mesures i altres previstes en el Protocol, estaran obligats/des al secret professional de les dades que coneguin a aquest efecte i al deure de guardar-los, obligacions que subsistiran encara després d'haver finalitzat la seva vinculació orgànica o funcional amb les unitats que haguessin intervingut en la tramitació d'aquestes.

3.5. ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL

Rebuda la comunicació de víctima de violència de gènere, s'inicia el procediment que haurà de seguir els següents passos:

- 1.- La persona de referència realitzarà una sèrie d'actuacions en el termini màxim de 48 hores:
 - Informar i assessorar la persona afectada. S'entrevistarà amb la persona afectada per a informar-la de les mesures laborals i socials contemplades en el present Protocol, així com del dret a acollir-se immediatament a aquestes, prèvia acreditació documental de la situació de víctima de violència de gènere en la forma prevista en el punt tercer.
 - Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.
 - Guiar a la persona afectada a la sol·licitud d'aquests drets.
- 2.- Si la situació de violència es donés en el lloc de treball, es mantindran els principis de presumpció d'innocència i respecte integral de la víctima i dels seus familiars, encara que s'hauran d'establir les mesures cautelars que siguin necessàries en l'àmbit laboral.

A més de l'adopció d'aquestes mesures cautelars, l'empresa vindrà obligada a fer ús del seu poder disciplinari enfront del treballador causant d'aquesta conducta de violència de gènere.

3.- En els dos supòsits anteriors, la dona podria sol·licitar el cessament de la conducta atiadora, interposant una demanda de tutela pel procés processal oportú i regulat en els articles 177 i següents de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

4.- En qualsevol cas, aquest procediment no impedirà que es puguin promoure i tramitar qualssevol altres accions davant instàncies externes a l'empresa, per a exigir les responsabilitats que, en el seu cas, corresponguin.

3.6. INFORMACIÓ I APLICACIÓ DELS DRETS LABORALS

La treballadora víctima de violència de gènere serà informada dels drets laborals als quals pot acollir-se, els quals abasten:

- Els drets legalment previstos a cada moment com a víctima de violència de gènere.
- Els drets addicionals als anteriors previstos en el present protocol.

La informació comprendrà la relativa, entre altres, a les següents matèries:

- Dret a la informació, a l'assistència social integral i a l'assistència jurídica gratuïta.
- Drets laborals.
- Drets de Seguretat Social.
- Drets econòmics.

Les mesures preventives establertes en el present protocol, seran aplicables mentre s'acrediti la situació acreditada de víctima de violència de gènere.



4. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere segons la llei orgànica 1/2004

4.1. REDUCCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL I REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL (ESTATUT DELS TREBALLADORS, ART. 37.8)

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora. Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballadora seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral.

4.2. RECOL·LOCACIÓ EN UN ALTRE CENTRE DE TREBALL (ESTATUT DELS TREBALLADORS, ART. 40.4)

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

L'empresa estarà obligada a comunicar la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre el retorn a l'anterior o la continuïtat en el nou lloc, i en aquest cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.



4.3. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB DRET A LA PRESTACIÓ DE DESOCUPACIÓ

El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. (Estatut dels Treballadors, art. 45.1.n).

Durant el període de suspensió, i sempre que es reuneixin els requisits, la treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a percebre la prestació per desocupació. Aquestes cotitzacions podran ser tingudes en compte per a una nova prestació. (Llei General de Seguretat Social, art. 267.1.b). 2n i 269.2).

4.4. ACREDITACIÓ DE LA SITUACIÓ LEGAL DE DESOCUPACIÓ

La situació legal de desocupació s'acreditarà per comunicació escrita de l'empresari sobre l'extinció o suspensió temporal de la relació laboral, juntament amb l'ordre de protecció a favor de la víctima o, en defecte d'això, juntament amb l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis sobre la condició de víctima de violència de gènere. (Llei General de la Seguretat Social, art. 267.3.b))

La treballadora víctima de violència de gènere podrà sol·licitar a la Seguretat Social la prestació o subsidi per desocupació durant el període de suspensió (Llei General de Seguretat Social "LGSS", article 267, apartat 1.a.5è), sempre que reuneixi els requisits exigits amb caràcter general per la normativa de seguretat social.

Conforme a la normativa vigent (apartat 1 de l'article 207 de la LGSS), l'extinció de la relació laboral de la dona treballadora a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, permet l'accés a la modalitat de la jubilació anticipada.



4.5. ABSÈNCIES O FALTES DE PUNTUALITAT AL TREBALL

Les absències o faltes de puntualitat motivades per les situacions físiques o psicològiques derivades de la violència de gènere es consideraran justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa com més aviat millor. (Llei de Violència de Gènere, art. 21.4).

No es considerarà com a causa objectiva a l'efecte d'extinció del contracte de treball per absentisme laboral de l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors, les faltes d'assistència motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut.

4.6. ACOMIADAMENT DE LA TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Serà nul l'acomiadament de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en l'Estatut dels Treballadors per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral. (Estatut dels Treballadors, art. 55.5.b))

4.7. SUBSTITUCIÓ D'UNA TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La subscripció d'un contracte d'interinitat per a substituir a una treballadora víctima de la violència de gènere que hagi suspès el contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tindrà una bonificació del 100% de les quotes empresarials per contingències comunes durant tot el període de suspensió del contracte de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. (Llei de Violència de Gènere, art. 21.3)

5. Propostes per a la millora de la llei orgànica 1/2004

5.1. CONDICIÓN PER A APLICAR AQUESTES MESURES

Per a tenir la condició de Víctimes de violència de gènere les persones treballadores, hauran de tenir-la acreditada judicialment o administrativament, com, per exemple: observatori de la dona/violència de gènere, informes d'actuació de treballadors o treballadores socials o personal mèdic.

5.2. REDUCCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL

La treballadora víctima de violència de gènere podrà reduir la seva jornada ordinària SENSE la disminució proporcional del salari. La concreció d'aquest dret li correspondrà a la treballadora.

5.3. REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La treballadora podrà reordenar el seu temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'un horari flexible, de l'elecció de torn o de qualsevol altra forma d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi en l'empresa.

5.4. PERMISOS

A la dona víctima de violència de gènere se li facilitaran els permisos necessaris per a la realització de les gestions administratives, judicials o mèdiques, incloses aquelles que puguin afectar fills/as al seu càrrec, per a fer efectiu el seu dret a la protecció o a l'assistència social integral.

Aquests permisos, amb independència dels legals o convencionalment acordats, seran retribuïts. En la seva tramitació i justificació se seguiran els procediments habituals de cada entitat.

La utilització d'aquests permisos no serà considerada absència a l'efecte del cobrament de primes o plusos la finalitat dels quals sigui la d'incentivar la presència en el treball.

5.5. EXCEDÈNCIA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La dona víctima de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que resulti d'aplicació cap termini de permanència en aquesta. Tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos, prorrogable per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit, quan de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima l'exigís. Aquest període serà computable a l'efecte d'ascensos, antiguitat i drets passius.

En el cas que la treballadora decideixi deixar de treballar en l'empresa o organització percebrà una compensació de dies de salari per any de servei, amb el topall de ... mensualitats.

5.6. RECOL·LOCACIÓ EN UNA ALTRA EMPRESA DEL GRUP

En el cas de sentència ferma, si treballen en el mateix centre de treball la víctima i el seu agressor i aquest no hagi estat acomiadat per l'empresa, serà decisió de la dona, qui és la persona que es trasllada.

1.- El trasllat a qualsevol altre centre de treball en les condicions següents:

- L'empresa comunicarà a la treballadora les vacants de la seva categoria que existeixen en aquest moment i les que poguessin existir en un futur.
- Per a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o nivell equivalent, que l'empresa tingui vacant.
- Amb dret a reserva del lloc de treball anteriorment ocupat durant 12 mesos.
- Durant el període de reserva del lloc de treball, la víctima mantindrà els plans de formació i carrera que se li vinguessin aplicant.



- Transcorregut el període de reserva de 12 mesos anteriorment indicat, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu anterior lloc de treball o la continuïtat en el nou lloc.
- En cas de no existir vacant del mateix grup professional o categoria equivalent, tindrà dret a ocupar qualsevol altre lloc vacant, respectant en aquest últim cas la retribució corresponent al seu grup o nivell professional.

2.- Preferència de contractació en vacant d'una altra empresa del Grup, sempre que el lloc sigui conforme al seu perfil i nivell professional.

5.7. AJUDES ECONÒMIQUES

A fi d'ajudar a les víctimes davant aquestes situacions de majors necessitats econòmiques i eventuais pèrdues de salari, s'estableixen les ajudes següents:

1.- Prestació per càrregues familiars: L'empresa oferirà a les víctimes una ajuda de fins a 6000 €, per una sola vegada i a fons perdut, en les condicions següents:

- Per cada fill menor de anys que convisqui amb la víctima. Sempre que aquests, tinguin rendes anuals, individualment considerades, inferiors a €.
- Per a atendre necessitats derivades de tractaments mèdics, psicològics, honoraris d'advocats o quotes de col·legis i altres necessitats especials derivades de la situació de víctima, les quals s'hauran d'acreditar prèviament mitjançant informe emès pels serveis socials competents en la matèria de violència de gènere.

2.- Prestació per canvi de domicili: També s'oferirà una ajuda, a fons perdut, de 1.500 € en cas de canvi de domicili, sempre que el mateix sigui derivat de la situació de víctima de violència de gènere.

Aquesta ajuda es concedirà una sola vegada i la causa del canvi de domicili haurà de ser justificada mitjançant informe dels serveis socials.

Aquesta compensació serà compatible amb l'anterior prestació per càrregues familiars.





3.- Complement de la prestació d'Incapacitat Temporal: En cas d'incapacitat temporal derivada dels danys físics o psicològics produïts per la situació de violència de gènere, l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins a aconseguir el 100% de la retribució de la víctima, computant els conceptes variables per la mitjana dels tres mesos anteriors, quedant exclosos en tot cas el plus de festiu, torns especials, dissabtes addicionals, retribució variable, així com qualsevol altre concepte de caràcter excepcional.

Perquè procedeixi aquest pagament s'haurà d'acreditar, mitjançant informes emesos pels serveis socials i el Servei Mèdic de l'empresa, que la incapacitat temporal deriva de la situació de víctima de violència de gènere.

4.- Préstec d'habitatge: Amb la finalitat de protegir les víctimes de violència de gènere, aquestes podran sol·licitar un préstec amb la finalitat de dedicar-lo al lloguer d'habitatge, amb un màxim de 2000 €.

La concessió d'aquest préstec requerirà que es justifiqui a l'Empresa que la causa del lloguer és originada per una necessitat derivada de la situació de víctima de violència de gènere, la qual cosa es justificarà mitjançant informe emès pels serveis socials de l'Administració competent en la matèria.

5.- Bestretes a les víctimes: Podran accedir a bestretes de salari per a atendre situacions d'especial necessitat originades per la seva condició de víctima, en els imports i condicions que s'estableixin per al cas concret i, sempre d'acord amb la política existent a l'empresa en aquesta matèria.

5.8. VACANCES

Si el dret de protecció o el d'assistència social integral de la treballadora fan necessari la fixació del període de vacances en unes dates determinades, es buscaran fórmules d'adaptació dels processos habituals o convencionals establerts per a l'assignació de vacances, al cas concret.

5.9. GESTIÓ INTEGRAL DE LA SITUACIÓ LABORAL DE LA TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tan aviat es tingui notícia que una treballadora pertanyent a la plantilla és víctima de violència de gènere, es dirigirà a aquesta treballadora a una persona dins de l'organització que s'ocuparà, amb la major discreció i confidencialitat possible, de donar-li suport i col·laboració i de gestionar les mesures laborals contingudes en la L.O. i en el present acord que s'adaptin a la seva situació i que facilitin tant la seva protecció com el seu dret a l'assistència social integrada.

Les persones designades per a complir aquestes tasques comptaran amb la informació i formació necessàries per a l'eficax acompliment d'aquestes.

La direcció haurà d'informar a la RLT (si n'hi hagués) del nombre de casos de violència de gènere que es tractin en el si de l'empresa, així com de les mesures aplicades en cadascun d'ells, mantenint totes dues parts la deguda confidencialitat.



5.10. MESURES DE SEGURETAT

1.- Accés al centre de treball amb cotxe particular: La víctima tindrà dret a entrar en el centre de treball amb el seu propi vehicle, sempre que la configuració del mateix ho permeti.

Aquesta mesura es realitzarà observant les polítiques generals, que siguin aplicable en matèria d'accessos de vehicles al centre de treball.

2.- Disposició de telèfon d'empresa: El preservar la confidencialitat de les trucades telefòniques de la víctima, és un instrument important per a la seva seguretat, l'impedir que els destinataris de les crides, en moltes ocasions a organismes i entitats relacionades amb les violències de gènere, evita que aquestes dades puguin arribar a coneixement del maltractador.

A fi de contribuir a aquesta seguretat, la víctima podrà sol·licitar a l'empresa un telèfon mòbil, durant un període màxim de 12 mesos, aplicant-se la política general existent en l'empresa sobre aquest mitjà.

3.- Seguiment dels horaris de treball: Es facilitarà que existeixi una persona de contacte en el seu entorn de treball més pròxim, a la qual la víctima pot comunicar els seus horaris concrets a cada moment, a fi que aquesta pugui alertar a la policia o a la persona que la treballadora disposi en cas d'absència al treball.

4.- Supressió de desplaçaments externs: La víctima tindrà dret al fet que se li eximeixi de les tasques que impliquin realitzar desplaçaments a l'exterior del centre de treball; per a això, si fos necessari, s'aplicaran les mesures organitzatives que corresponguin, per a fer compatible aquest dret amb les necessitats del servei.

5.- Teletreball: Pel que fa al Teletreball, les víctimes gaudiran de preferència per a la seva aplicació, en els termes previstos en els Acords sobre Teletreball d'aplicació en l'empresa.



5.11. MESURES DE SUPORT MÈDIC I ASSISTÈNCIA SOCIAL.

- **Assistència mèdica:** La víctima podrà dirigir-se als Serveis Mèdics de propis de l'empresa per al tractament de les seves lesions, cura i millora de la seva salut.
- **Assistència Social:** Si l'empresa disposa d'un servei d'assistència social, la treballadora podrà dirigir-se allí per a rebre l'assessorament, orientació i suport que necessiti, en matèria d'informació, assistència integral, assistència jurídica, etc., fins i tot per a la realització de tota mena de gestions relacionades amb el matrimoni i parelles de fet, entre altres.

Si no es disposa d'aquest servei, també se'ls podrà derivar a les entitats i associacions d'àmbit local, competents en la matèria.

Per part de l'assistència social de l'empresa es farà un seguiment especial d'aquests casos.

5.12. MESURES EN CAS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL.

Sobre la base del principi de tolerància zero a la violència de gènere en l'empresa, l'empresa prendrà les següents actuacions:

- 1.- En el supòsit de produir-se en el centre de treball, o en l'entorn laboral, algun fet constitutiu de violència de gènere, el mateix serà considerat falta laboral molt greu, podent comportar la sanció d'acomiadament per al maltractador, agressor, o assetjador.
- 2.- També serà considerada falta laboral molt greu, les absències al treball del maltractador en el cas que sigui treballador de l'empresa, originades per incórrer en maltractament o assetjament de la víctima.
- 3.- En el cas que el maltractador presti serveis en el mateix centre de treball que la víctima, i sense perjudici de l'aplicació de les mesures anteriorment esmentades, s'arbitrarà les mesures organitzatives necessàries perquè no coincideixin ni temporal, ni geogràficament, la víctima i el maltractador, com ara canvis de centre, lloc de treball i horaris o torns.
- 4.- Caldrà tenir una especial cura i diligència a no lesionar els drets fonamentals tant de la víctima com del presumpte agressor, en concret, els seus drets a la intimitat, a la integritat física i moral i a la igualtat.



5.13. PROTECCIÓ DE LA DIGNITAT I INTIMITAT DE LA VÍCTIMA.

Partint del dret de la víctima a la protecció de la seva dignitat i intimitat, totes les persones que d'alguna manera intervinguin o participin en el procés i en l'aplicació de les mesures previstes en el present protocol, es comprometen a adoptar les mesures necessàries per a protegir la identitat de la víctima i dels seus familiars, guardant en tot cas sigil i secret evitant la transmissió de qualsevol tipus d'informació que pot facilitar la seva identificació.

5.14. SENSIBILITZACIÓ I PROTECCIÓ

La política d'empresa de "tolerància zero" és transversal a tota l'organització i serà transmès a través de les següents mesures:

- Recursos didàctics relacionats amb la detecció i prevenció de tota mena de violències de gènere a la disposició de la plantilla.
- La violència de gènere és identificada en el Pla de Prevenció com una situació d'especial protecció per tractar-se d'un factor que pot potenciar altres riscos i exposar a les treballadores a un major nivell de riscos.
- Informar i formar en violència de gènere, a les persones amb càrrecs intermedis i direcció de l'empresa, i els seus drets que les treballadores tenen.

5.15. DIFUSIÓ

Aquest protocol es donarà a conèixer a tota la plantilla, publicant-se a través dels diferents mitjans de comunicació interna. Serà publicat en la Intranet per a la seva consulta per part de les persones treballadores. Aquest protocol es donarà a conèixer a les noves incorporacions, en el manual d'acolliment, informant-los i fent-los partícips de les mesures de sensibilització i formació que es promoguin.

5.16. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Es crearà un grup de seguiment paritari en el termini d'un mes des de l'entrada en vigor d'aquest protocol per a:

- Fer un seguiment del que es preveu en aquest protocol.
- Conèixer el grau d'utilitat a les víctimes d'aplicació del Protocol.
- Analitzar el grau de coordinació dels departaments.
- Presentar informe anual a la Comissió d'Igualtat, i en el seu cas, proposar mesures correctores i possibles millores d'aquest Protocol.
- Tot això mantenint els principis de confidencialitat i sigil que es preveuen en l'aplicació del Protocol.

5.17. ADEQUACIÓ A LES NORMES LEGALS O CONVENCIONALS.

Si la norma legal o convencional d'àmbit superior afectés el contingut del present Protocol, els/les signants del mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

Llegit el text del present Protocol és trobat conforme i signat per les representants i les representants de la Comissió d'Igualtat, en el lloc i data al principi indicats.

Des UGT Serveis Públics treballem per a garantir que els centres de treball siguin llocs on es previngui la violència de gènere, així com l'acompanyament i actuació davant aquestes circumstàncies.



UGT  | **Servicios
Públicos**