

# Protocolo para a protección das víctimas de violencia de xénero

O Protocolo para a protección das vítimas de violencia de xénero forma parte das accións de Secretaría de Muller e Políticas Sociais de UGT Servizos Públicos. É froito do noso compromiso e acción sindical diaria para construír a igualdade real en todos os centros de traballo dos servizos públicos.

Autora: Luz Martínez Ten. Secretaria de Muller e Políticas Sociais de UGT Servizos Públicos

Tradución: Susana Carballal Graña. Secretaria de Igualdade.

Deseño e maquetación: Secretaria de Muller e Políticas Sociais de UGT Servizos Públicos

Ano: Novembro 2023

# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>05</b>
<b>2. Obxectivo e principios para a prevención e actuación fronte á violencia de xénero.....</b>	<b>12</b>
2.1. Obxectivo do protocolo.....	13
2.2. Declaración de principios.....	13
<b>3. Proceso de actuación ante a situación de violencia de xénero.....</b>	<b>15</b>
3.1.Obxeto do protocolo.....	16
3.2.Ámbito de aplicación.....	16
3.3.Acreditación da situación de violencia de xénero.....	16
3.4.Comunicación da situación de violencia de xénero e principio de confidencialidade.....	17
3.5.Activación do protocolo.....	18
3.6.Información e aplicación dos dereitos laborais.....	19
<b>4. Medidas de protección integral contra la violencia de xénero segundo a Lei Orgánica 1/2004.....</b>	<b>20</b>
4.1.Reducción da xornada de traballo e reordenación do tempo de traballo (Estatuto dos Traballadores, art. 37.8).....	21
4.2.Recolocación noutro centro de traballo (Estatuto dos Traballadores, art.40.4).....	21
4.3.Suspensión do contrato de traballo con dereito á prestación de desemprego.....	22
4.4.Acreditación da situación legal de desemprego.....	22
4.5.Ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo.....	23
4.6.Despedimento da traballadora vítima de violencia de xénero.....	23
4.7. Substitución dunha traballadora vítima de violencia de xénero.....	23
<b>5.Propostas para a mellora da Lei Orgánica 1/2004.....</b>	<b>24</b>
5.1.Condición para aplicar estas medidas.....	25
5.2.Reducción da xornada de traballo.....	25
5.3.Reordenación do tempo de traballo.....	25
5.4.Permisos.....	25
5.5.Excedencia por razón de violencia de xénero.....	26
5.6.Recolocación noutra empresa del grupo.....	26
5.7.Axudas económicas.....	27
5.8.Vacacións.....	29
5.9.Xestión integral da situación laboral da traballadora vítima de violencia de xénero.....	29
5.10.Medidas de seguridade.....	30
5.11.Medidas de apoio médico e asistencia social.....	31
5.12.Medidas en caso de violencia de xénero en el ámbito laboral.....	31
5.13.Protección da dignidad e intimidade da vítima.....	32
5.14.Sensibilización e protección.....	32
5.15.Difusión.....	32
5.16.Comisión de seguimento.....	33
5.17.Adecuación ás normas legais ou convencionais.....	33

# 1. Introducción

A violencia de xénero é aquela que, como manifestación da discriminación, a situación de desigualdade e as relacións de poder dalgúns homes sobre as mulleres, se exerce sobre estas polo feito de selo e que se estende como forma de violencia vicaria sobre as vítimas, incluíndo menores e persoas dependentes.

Este tipo de violencia constitúe unha violación dos Dereitos Humanos e é a manifestación máis grave das desigualdades de xénero que afecta principalmente as mulleres. A pesar dos avances e conquistas das últimas décadas, continúa sendo un dos grandes problemas aos que se enfrenta a nosa sociedade e os efectos para quen a sofre obstaculizan de forma grave o seu acceso á igualdade de oportunidades e ao goce dos Dereitos Humanos inherentes a todas as persoas polo simple feito de nacer.

## **NORMATIVA**

Son múltiples as indicacións, nacionais e internacionais, que sitúan a prevención, atención e erradicación da violencia de xénero no plano central das políticas públicas.

### **Ámbito internacional**

- A Asemblea Xeral da Organización de Nacións Unidas adoptou xa en 1979 a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW) e a Declaración para a Eliminación da Violencia contra a Muller en 1993 .A ONU contempla a erradicación da violencia de xénero como un dos seus principais labores estratéxicos desde 1995, data na que tivo lugar a IV Conferencia Mundial sobre a Muller de Pequín, da que naceu a Declaración e a Plataforma de Acción da IV Conferencia Mundial sobre a Muller de 1995, cuxos contidos foron revisados no ano 2000 e no 2005.
- A Declaración do Milenio 2000 manifesta que a violencia de xénero constitúe a maior vulneración dos dereitos humanos no mundo, e establece a colaboración dos Estados para lograr a erradicación das desigualdades de xénero como un dos obxectivos estratéxicos da actuación da comunidade internacional.

- O Convenio de Istambul do 11 de maio do 2011, foi ratificado por España o 11 de abril do 2014 con plena vixencia a partir do 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, é considerado o tratado internacional máis completo e de maior alcance sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica e recoñécese a vulneración dos Dereitos Humanos das mulleres como vítimas desta violencia estrutural.
- Os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS), constitúen un chamamento universal á acción para poñer fin á pobreza, protexer o planeta e mellorar as vidas e as perspectivas das persoas en todo o mundo. En 2015, todos os Estados membros das Nacións Unidas aprobaron 17 Obxectivos como parte da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible, na cal se establece un plan para alcanzar os Obxectivos en 15 anos, onde impulsa o compromiso da comunidade internacional para o logro da igualdade de xénero e o empoderamento de todas as mulleres e nenas a través dun obxectivo específico, o número 5 sobre igualdade de xénero, ademais de tratalo de forma transversal noutros obxectivos.
- A OMS declarou a violencia de xénero como un problema de saúde pública en todo o mundo e identifícaa como factor crucial na deterioración da saúde. Prodúcese en todos os países e ámbitos e contra mulleres de calquera raza, idade ou condición social.

### **Ámbito da Unión Europea**

- O Tratado Constitutivo da Comunidade Europea recoñece o dereito á igualdade entre mulleres e homes, e insta os Estados parte a que desenvolvan políticas específicas para a prevención e punición da violencia de xénero.
- A Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea exprésase no mesmo sentido, contendo, ademais, varias disposicións que inciden na protección e promoción da integridade física e psicolóxica de todas as persoas, e na paridade entre mulleres e homes.
- A Decisión Marco do Consello da Unión Europea do 15 de marzo de 2001, propugna un maior énfase na creación e articulación de redes de asistencia ás vítimas, o que supón unha directriz clara de cal debe ser a orientación das medidas de atención por parte dos Estados da Unión Europea.
- A Decisión número 803/2004/ CE do Parlamento Europeo, aproba un programa de acción comunitario (2004-2008) para previr e combater a violencia exercida sobre a infancia, os mozos e as mulleres e protexer ás vítimas e grupos de risco (programa DAPHNE II).



## Ámbito Estatal

- A Constitución Española reconece a igualdade como valor superior do ordenamento xurídico no seu artigo 1.1, e no artigo 9.2 establece a obriga dos poderes públicos de promover aquelas condicións, que fagan reais e efectivas a liberdade e igualdade de todas as persoas. Ademais a xurisprudencia identificou os preceptos constitucionais que se vulneran coa violencia de xénero, tales como o dereito á dignidade da persoa e ao libre desenvolvemento da súa personalidade, recollido no artigo 10.1, o dereito á vida e á integridade física e moral, con interdición dos tratos inhumanos ou degradantes, recoñecido no artigo 15, así como o dereito á seguridade, establecido no artigo 17, quedando tamén afectados os principios reitores da política social e económica, que se refiren á protección da familia e da infancia.
- A Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, unha lei cuxo obxectivo fundamental é actuar contra unha violencia que constitúe unha manifestación clara da discriminación a través dun enfoque multicausal desde a disposición de medidas en ámbitos moi diversos. No seu artigo 32 recóllese especificamente a elaboración por parte dos poderes públicos de plans de colaboración que garantan a ordenación das súas actuacións na prevención, asistencia e persecución dos actos de violencia de xénero; articulando protocolos de actuación que determinen os procedementos que aseguren unha actuación global e integral das distintas administracións e servizos implicados, e que garantan a actividade probatoria nos procesos que se sigan.



- O artigo 19 da Convención sobre os Dereitos do Neno (1989) pide a adopción de medidas legislativas, administrativas, sociais e educativas para protexer aos menores contra toda forma de violencia e abuso. As diversas expresións de violencia pódense manifestar desde a infancia e manterse ao longo da vida adquirindo distintas formas e afectando de diferente maneira, polo que as políticas públicas de igualdade teñen que ir dirixidas a responder á diversidade de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
- Resolución do 28 de xullo de 2021, da Subsecretaría, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros do 27 de xullo de 2021, polo que se aproba o Catálogo de Medidas Urxentes do Plan de Mellora e Modernización contra a Violencia de Xénero, aprobado tras o repunte de asasinatos de mulleres á finalización do estado de alarma.

A pesar dos avances en sensibilización colectiva, e dos compromisos políticos e sociais, este tipo de violencia continúa sendo un dos grandes problemas aos que se enfronta a nosa sociedade polos efectos que sofren as mulleres e os seus fillos/as, obstaculizando de forma grave o seu acceso á igualdade de dereitos e oportunidades, ademais de impedir un desenvolvemento adecuado para os menores, constituíndo unha grave violación dos seus dereitos de infancia.

A violencia de xénero como instrumento de control e mantemento das desigualdades de xénero é unha realidade complexa que se adapta ás transformacións e cambios sociais, existindo diferentes tipos e formas que deben analizarse para o seu tratamento e comprensión constantemente. O devandito concepto explicita a relación de poder desigual implícita no machismo, ao mesmo tempo que permite ter en conta que, aínda que a violencia de xénero a sofren de forma significativa as mulleres, tamén afecta a outras persoas que rompen e cuestionan os modelos hexemónicos que o sistema heteropatriarcal impón.

A implicación de toda a sociedade na loita contra a violencia de xénero destaca o importante papel que teñen as empresas na incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantindo e protexendo os dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero.

## CARACTERÍSTICAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

A Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero define quen é vítima de violencia de xénero: “a muller que é obxecto de calquera acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade, exercido sobre ela por parte de quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou de quen estea ou estivese ligado a ela por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia.”



- **Violencia física**, que inclúe calquera acto non accidental que implique o uso deliberado da forza do home contra o corpo da muller, así como os exercidos na súa contorna familiar ou persoal como forma de agresión a esta con resultado ou risco de producir lesión física ou dano.
- **Violencia psicolóxica**, que inclúe condutas verbais ou non verbais, que producen na muller desvalorización ou sufrimento, a través de ameazas, humillacións ou vexacións, esixencia de obediencia ou submisión, coerción, control, insultos, illamento, culpabilización ou limitacións do seu ámbito de liberdade, así como as exercidas na súa contorna familiar, laboral ou persoal como forma de agresión á muller.
- **Violencia sexual**, que inclúe calquera acto de natureza sexual non consentido pola muller, abarcando a imposición deste mediante forza, intimidación ou submisión química, así como o abuso sexual, con independencia da relación que o agresor garde coa vítima.
- **Violencia económica**, que inclúe a privación intencionada e non xustificada legalmente de recursos, incluídos os patrimoniais, para o benestar físico ou psicolóxico da vítima, dos seus fillos ou fillas ou das persoas dela dependentes, ou a discriminación na disposición dos recursos que lle correspondan legalmente ou o imposibilitar o acceso da muller ao mercado laboral co fin de xerar dependencia económica.

## **A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E AS ORGANIZACIÓNS**

As empresas e organizacións tanto públicas como privadas, son axentes de cambio e poden desempeñar un papel decisivo na erradicación da violencia de xénero.

As consecuencias dos malos tratos na saúde física e psicolóxica da muller poden afectar á realidade laboral, podendo verse afectada a súa relación laboral, o que incrementa a súa dependencia do agresor, o seu illamento e vulnerabilidade, sendo moito máis difícil saír da situación. Saber detectar unha situación de violencia de xénero e actuar de maneira eficaz na contorna laboral pode ser clave para lograr que a muller pida axuda e supere a situación que está a vivir.

As empresas e organizacións teñen a responsabilidade de garantir unha contorna laboral no que se respecte a dignidade das persoas e a igualdade entre mulleres e homes, incluíndo medidas de protección contra a violencia de xénero, tanto dentro do plan de igualdade ou como realizando un protocolo específico, pero sempre establecendo o principio de tolerancia cero con respecto á violencia contra as mulleres en toda a organización.

## 2. Obxectivo e principios para a prevención e actuación fronte á violencia de xénero

## **2.1. OBXECTIVO DO PROTOCOLO:**

O presente Protocolo ten por obxecto definir as medidas que se tomarán para previr, actuar e protexer á vítima ante situacións de violencia de xénero que se dean tanto no ámbito persoal como no laboral.

Así como, sensibilizar a través da súa difusión ao persoal contra calquera acto de violencia física e psicolóxica que, como manifestación de desigualdade e discriminación por razón de sexo, exerce un home sobre unha muller; incluída as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade.

O acordo está dirixido a proporcionar un apoio global e coordinado desde a empresa ou a organización, a aquelas traballadoras vítimas da violencia de xénero na concreción definida na L.O. 1/2004, desde o preciso momento da existencia de orde xudicial de protección a favor da muller ou ben informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de violencia de xénero sobre aquela.

## **2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:**

1.- A violencia de xénero non é un problema que afecte exclusivamente o ámbito privado, tendo a mesma tamén manifestacións na esfera laboral.

2.- A violencia de xénero, na definición dada pola Organización Mundial da Saúde, non só se limita a un dano físico, sexual ou psicolóxico para a muller, senón que tamén comprende condutas como ameazas de tales actos, a coacción e, mesmo, a privación de liberdade, tanto se se producen na vida pública ou privada, polo que cabe falar de violencias de xénero.

3.- Polo anterior, quen conformamos (nome de empresa ou organización) non debemos manernos alleos á violencia de xénero, pois esta constitúe un frontal ataque aos dereitos fundamentais da muller, como son a vida, a seguridade, a liberdade e a igualdade.

4.- Neste sentido, (nome da empresa ou organización) comprométese a loitar contra a violencia de xénero no interior da empresa, así como a informar e apoiar ás vítimas de violencia de xénero de calquera tipo, arbitrando medidas para apoiar á muller vítima.

5.- (Nome da empresa ou organización) rexeita calquera forma de discriminación, acoso, e como empresa socialmente responsable, sempre manifestou o seu compromiso para construír espazos de traballo seguros, nos que impere o respecto das persoas segundo os principios de diálogo, tolerancia e igualdade, con respecto ás persoas de diferente xénero e opinión, e, por conseguinte, libres de calquera situación de acoso ou discriminación.

6.- As persoas que compoñen (nome da empresa ou organización) asumen a responsabilidade individual e colectiva, como cidadáns e cidadás, e como persoas traballadoras, e comprometémonos a difundir entre todos os grupos de interese de (nome da empresa ou organización) estes principios, integrándose en todas as súas áreas de actividade e entre todas as persoas traballadoras, co obxectivo de erradicar esta vulneración dos dereitos humanos e sancionar os comportamentos violentos, tanto no interior da empresa, como fóra dela, non tolerando ningún comportamento indesexable.

7.- Así mesmo, nos Plans de Igualdade (nome da empresa ou organización) prevese a aplicación de medidas contra as violencias de xénero na empresa.

8.- Por iso, tanto (nome da empresa ou organización) como a representación das persoas traballadoras, vémonos na necesidade de adoptar medidas de acción positiva para previr na contorna laboral toda clase de violencia de xénero e paliar os efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección no ámbito laboral, que abarque os aspectos preventivos, educativos, laborais, asistenciais, de protección e de atención das vítimas.

9.- O obxectivo deste protocolo é: previr e combater as violencias de xénero e garantir o exercicio dos dereitos laborais recollidos nel, garantindo a confidencialidade. Promover e protexer o dereito de todas as persoas traballadoras, en particular das mulleres, a vivir a salvo da violencia, tanto no ámbito laboral, como no privado. Sensibilizar ás persoas traballadoras de (nome da empresa ou organización) para que adopten unha actitude proactiva para a erradicación desta secuela. Informar e formar ás persoas traballadoras dos dereitos laborais que amparan ás vítimas de violencia de xénero.

10.- Ambas as partes consideran que, en exercicio da súa función social e laboral, e acollendo o chamamento realizado no art.37.8 do Estatuto dos Traballadores, a negociación colectiva é un instrumento moi útil para a loita, transversal, contra as violencias de xénero.

Exposto o anterior, os presentes en uso da representación que ostentan, adoptan e obríganse a cumprir as medidas que incorporamos neste protocolo.

### 3. Proceso de actuación ante a situación de violencia de xénero.

### **3.1. OBXECTO DO PROTOCOLO**

O obxecto do presente Protocolo é actuar contra a violencia de xénero na contorna laboral, que comprende todo acto de violencia física ou psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas e as coaccións.

Neste contémplanse unha serie de medidas, que inclúen aspectos informativos, laborais, económicos, preventivos, asistenciais, así como formativos e de sensibilización.

E todo iso co obxectivo de contribuír á erradicación da violencia de xénero, en todas as súas manifestacións, e protexer e asistir no ámbito laboral á muller vítima de violencia.

### **3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

O presente protocolo será de aplicación a todas as mulleres con relación laboral con (nome da empresa ou organización) que sexan vítimas de violencia de xénero.

### **3.3. ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO**

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de xénero.
- Unha orde de protección ou calquera outra resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima.
- Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero.
- Informe dos servizos sociais, dos servizos especializados, ou dos servizos de acollida destinados a vítimas de violencia de xénero da Administración Pública competente ou por calquera outro título, sempre que iso estea previsto nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.
- Excepcionalmente, e por razóns de urxencia, co fin de adoptar medidas provisionais, poderanse exercer determinados dereitos sen acreditación documental, mediante solicitude razoada, sen prexuízo da súa posterior achega.







Así mesmo, as inscricións rexistradas que deban realizarse no arquivo xeral de persoal levaranse a cabo de modo que non poida transcender a existencia dunha forma especial de obtención dos datos das vítimas, nin de calquera outra información da que poida deducirse a súa situación.

Quen interveña no efectivo cumprimento destas medidas e demais previstas no Protocolo, estarán obrigados/as ao segredo profesional dos datos que coñezan para ese efecto e ao deber de gardalos, obrigacións que subsistirán aínda despois de finalizar a súa vinculación orgánica ou funcional coas unidades que interviñesen na tramitación destas.

### **3.5. ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO**

Recibida a comunicación de vítima de violencia de xénero, iníciase o procedemento que deberá seguir os seguintes pasos:

- 1.- A persoa de referencia realizará unha serie de actuacións no prazo máximo de 48 horas:
  - Informar e asesorar a persoa afectada. Entrevistarase coa persoa afectada para informala das medidas laborais e sociais contempladas no presente Protocolo, así como do dereito para acollerse inmediatamente a estas, previa acreditación documental da situación de vítima de violencia de xénero na forma prevista no punto terceiro.
  - Acompañar a persoa afectada en todo o proceso.
  - Guiar a persoa afectada á solicitude dos devanditos dereitos.
- 2.- Se a situación de violencia se dese no lugar de traballo, manteranse os principios de presunción de inocencia e respecto integral da vítima e dos seus familiares, aínda que se deberán establecer as medidas cautelares que sexan necesarias no ámbito laboral.

Ademais da adopción das devanditas medidas cautelares, a empresa virá obrigada a facer uso do seu poder disciplinario fronte ao traballador causante da devandita conduta de violencia de xénero.

3.- Nos dous supostos anteriores, a muller podería solicitar o cesamento da conduta hostigadora, interpoñendo unha demanda de tutela polo feito procesual oportuno e regulado nos artigos 177 e seguintes da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da Xurisdición Social.

4.- En calquera caso, este procedemento non impedirá que se poidan promover e tramitar calquera outras accións ante instancias externas á empresa, para esixir as responsabilidades que, no seu caso, correspondan.

### **3.6. INFORMACIÓN E APLICACIÓN DOS DEREITOS LABORAIS**

A traballadora vítima de violencia de xénero será informada dos dereitos laborais aos que pode acollerse, os cales abarcan:

- Os dereitos legalmente previstos en cada momento como vítima de violencia de xénero.
- Os dereitos adicionais aos anteriores previstos no presente protocolo.

A información comprenderá a relativa, entre outras, ás seguintes materias:

- Dereito á información, á asistencia social integral e á asistencia xurídica gratuíta.
- Dereitos laborais.
- Dereitos de Seguridade Social.
- Dereitos económicos.

As medidas preventivas establecidas no presente protocolo, serán de aplicación mentres se acredite a situación acreditada de vítima de violencia de xénero.



## 4. Medidas de protección integral contra la violencia de género según la Lei orgánica 1/2004



#### **4.1. REDUCCIÓN DA XORNADA DE TRABALLO E REORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO (ESTATUTO DOS TRABALLADORES, ART. 37.8)**

A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada.

Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora. As discrepancias xurdidas entre a parte empresarial e a traballadora serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

#### **4.2. RECOLOCACIÓN NOUTRO CENTRO DE TRABALLO (ESTATUTO DOS TRABALLADORES, ART. 40.4)**

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

A empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao anterior ou a continuidade no novo posto, nese caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

### **4.3. SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO CON DEREITO Á PRESTACIÓN DE DESEMPREGO**

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. (Estatuto dos Traballadores, art. 45.1.n).

Durante o período de suspensión, e sempre que se reúnan os requisitos de carencia, a traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito a percibir a prestación por desemprego. Estas cotizacións poderán ser tidas en conta para unha nova prestación. (Lei Xeral de Seguridade Social, art. 267.1.b). 2º e 269.2).

### **4.4. ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPREGO**

A situación legal de desemprego acreditarase por comunicación escrita da parte empresarial sobre a extinción ou suspensión temporal da relación laboral, xunto coa orde de protección a favor da vítima ou, na súa falta, xunto co informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios sobre a condición de vítima de violencia de xénero. (Lei Xeral da Seguridade Social, art. 267.3.b))

A traballadora vítima de violencia de xénero poderá solicitar á Seguridade Social a prestación ou subsidio por desemprego durante o período de suspensión (Lei Xeral de Seguridade Social “LXSS”, artigo 267, apartado 1.a.5º), sempre que reúna os requisitos esixidos con carácter xeral pola normativa de Seguridade Social.

Conforme á normativa vixente (apartado 1 do artigo 207 da LGSS), a extinción da relación laboral da muller traballadora como consecuencia de ser vítima da violencia de xénero permite o acceso á modalidade da xubilación anticipada.





#### **4.5. AUSENCIAS OU FALTAS DE PUNTUALIDADE AO TRABALLO**

As ausencias ou faltas de puntualidade motivadas polas situacións físicas ou psicolóxicas derivadas da violencia de xénero consideraranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que as ditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o máis axiña posible. (Lei de Violencia de Xénero, art. 21.4).

Non se considerará como causa obxectiva a efectos de extinción do contrato de traballo por absentismo laboral do artigo 52.d do Estatuto dos Traballadores, as faltas de asistencia motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde.

#### **4.6. DESPEDIMENTO DA TRABALLADORA VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO**

Será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos no Estatuto dos Traballadores para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral. (Estatuto dos Traballadores, art. 55.5.b)

#### **4.7. SUBSTITUCIÓN DUNHA TRABALLADORA VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO**

A subscrición dun contrato de interinidade para substituír a unha traballadora vítima da violencia de xénero que suspenda o contrato de traballo ou exercitar o seu dereito á mobilidade xeográfica ou ao cambio de centro de traballo, terá unha bonificación do 100% das cotas empresariais por continxencias comúns durante todo o período de suspensión do contrato da traballadora substituída ou durante seis meses nos supostos de mobilidade xeográfica ou cambio de centro de traballo. (Lei de Violencia de Xénero, art. 21.3)

## 5. Propostas para la mellora de la Lei orgánica 1/2004



## **5.1. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS**

Para ter a condición de vítimas de violencia de xénero as persoas traballadoras, deberán tela acreditada xudicialmente ou administrativamente, como, por exemplo: observatorio da muller/violencia de xénero, informes de actuación de traballadores ou traballadoras sociais ou persoal médico.

## **5.2. REDUCCIÓN DA XORNADA DE TRABALLO**

A traballadora vítima de violencia de xénero poderá reducir a súa xornada ordinaria SEN a diminución proporcional do salario. A concreción deste dereito corresponderalle á traballadora.

## **5.3. REORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO**

A traballadora poderá reordenar o seu tempo de traballo a través da adaptación do horario, da aplicación dun horario flexible, da elección de quenda ou de calquera outra forma de ordenación do tempo de traballo que se utilice na empresa.

## **5.4. PERMISOS**

Á muller vítima de violencia de xénero facilitaránselle os permisos necesarios para a realización das xestións administrativas, xudiciais ou médicas, incluídas aquelas que poidan afectar a fillos/as ao seu cargo, para facer efectivo o seu dereito á protección ou á asistencia social integral.

Os devanditos permisos, con independencia dos legal ou convencionalmente acordados, serán retribuídos. Na súa tramitación e xustificación seguiranse os procedementos habituais de cada entidade.

A utilización destes permisos non será considerada ausencia para os efectos do cobro de primas ou pluses cuxa finalidade sexa a de incentivar a presenza no traballo.



## **5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO**

A muller vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a solicitar a situación de excedencia sen necesidade de prestar un tempo mínimo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia nela. Terá dereito á reserva do posto de traballo durante os primeiros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito, cando das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima o esixe. O devandito período será computable a efectos de ascensos, antigüidade e dereitos pasivos.

No caso de que a traballadora decida deixar de traballar na empresa ou organización percibirá unha compensación de ..... días de salario por ano de servizo, co tope de ... mensualidades.

## **5.6. RECOLOCACIÓN NOUTRA EMPRESA DO GRUPO**

No caso de sentenza firme, se traballan no mesmo centro de traballo a vítima e o seu agresor e este non fose despedido pola empresa, será decisión da muller, quen é a persoa que se traslada.

1.- O traslado a calquera outro centro de traballo nas condicións seguintes:

- A empresa comunicará á traballadora as vacantes da súa categoría que existen nese momento e as que puidesen existir nun futuro.
- Para ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou nivel equivalente, que a empresa teña vacante.
- Con dereito a reserva do posto de traballo anteriormente ocupado durante 12 meses.
- Durante o período de reserva do posto de traballo, a vítima manterá os plans de formación e carreira que se lle viñesen aplicando.

- Transcorrido o período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, a traballadora poderá optar entre o retorno ao seu anterior posto de traballo ou a continuidade no novo posto.
- En caso de non existir vacante do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, terá dereito a ocupar calquera outro posto vacante, respectando neste último caso a retribución correspondente ao seu grupo ou nivel profesional.

2.- Preferencia de contratación en vacante doutra empresa do Grupo, sempre que o posto sexa acorde ao seu perfil e nivel profesional.

## 5.7. AXUDAS ECONÓMICAS

Co fin de axudar ás vítimas ante estas situacións de maiores necesidades económicas e eventuais perdas de salario, establécense as axudas seguintes:

**1.- Prestación por cargas familiares:** A empresa ofrecerá ás vítimas unha axuda de ata 6000 €, por unha soa vez e a fondo perdido, nas condicións seguintes:

- Por cada fillo menor de .... anos que conviva coa vítima. Sempre que estes, teñan rendas anuais, individualmente consideradas, inferiores a ..... €
- Para atender necesidades derivadas de tratamentos médicos, psicolóxicos, honorarios de avogados ou cotas de colexios e outras necesidades especiais derivadas da situación de vítima, as cales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido polos servizos sociais competentes na materia de violencia de xénero.

**2.- Prestación por cambio de domicilio:** Tamén se ofrecerá unha axuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, sempre que o mesmo sexa derivado da situación de vítima de violencia de xénero.

Esta axuda concederáse unha soa vez e a causa do cambio de domicilio deberá ser xustificada mediante informe dos servizos sociais.

Esta compensación será compatible coa anterior prestación por cargas familiares.







**3.- Complemento da prestación de Incapacidade Temporal:** En caso de incapacidade temporal derivada dos danos físicos ou psicolóxicos producidos pola situación de violencia de xénero, a empresa complementará a prestación da Seguridade Social ata alcanzar o 100% da retribución da vítima, computando os conceptos variables pola media dos tres meses anteriores, quedando excluídos en todo caso o plus de festivo, quendas especiais, sábados adicionais, retribución variable, así como calquera outro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago deberase acreditar, mediante informes emitidos polos servizos sociais e o Servizo Médico da empresa, que a incapacidade temporal deriva da situación de vítima de violencia de xénero.

**4.- Préstamo de vivenda:** Coa finalidade de protexer ás vítimas de violencia de xénero, estas poderán solicitar un préstamo coa finalidade de dedicalo ao alugueiro de vivenda, cun máximo de 2000 €.

A concesión deste préstamo requirirá que se xustifique á Empresa que a causa do alugueiro está orixinada por unha necesidade derivada da situación de vítima de violencia de xénero, o cal se xustificará mediante informe emitido polos servizos sociais da Administración competente na materia.

**5.- Anticipos ás vítimas:** Poderán acceder a anticipos de salario para atender situacións de especial necesidade orixinadas pola súa condición de vítima, nas contías e condicións que se establezan para o caso concreto e, sempre de acordo coa política existente na empresa nesta materia.

## 5.8. VACACIÓNS

Se o dereito de protección ou o de asistencia social integral da traballadora fai necesario a fixación do período vacacional nunhas datas determinadas, buscaranse fórmulas de adaptación dos procesos habituais ou convencionais establecidos para a asignación de vacacións, ao caso concreto.

## 5.9. XESTIÓN INTEGRAL DA SITUACIÓN LABORAL DA TRABALLADORA VÍTIMA DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Tan pronto se teña noticia de que unha traballadora pertencente ao persoal é vítima de violencia de xénero, dirixirse a dita traballadora a unha persoa dentro da organización que se ocupará, coa maior discreción e confidencialidade posible, de lle prestar apoio e colaboración e de xestionar as medidas laborais contidas na L.O. e no presente acordo que se adapten á súa situación e que faciliten tanto a súa protección como o seu dereito á asistencia social integrada.

As persoas designadas para cumprir estas tarefas contarán coa información e formación necesarias para o eficaz desempeño destas.

A dirección deberá informar á RLT (se a houbese) do número de casos de violencia de xénero que se traten no seo da empresa, así como das medidas aplicadas en cada un deles, mantendo ambas as partes a debida confidencialidade.



## 5.10. MEDIDAS DE SEGURIDADE

**1.- Acceso ao centro de traballo con coche particular:** A vítima terá dereito a entrar no centro de traballo co seu propio vehículo, sempre que a configuración deste o permita.

Esta medida realizarase observando as políticas xerais, que sexan de aplicación en materia de acceso de vehículos ao centro de traballo.

**2.- Disposición de teléfono de empresa:** O preservar a confidencialidade das chamadas telefónicas da vítima, é un instrumento importante para a súa seguridade, o impedir que os destinatarios das chamadas, en moitas ocasións a organismos e entidades relacionadas coas violencias de xénero, evita que eses datos poidan chegar a coñecemento do maltratador.

A fin de contribuír a esa seguridade, a vítima poderá solicitar á empresa un teléfono móbil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose a política xeral existente na empresa sobre ese medio.

**3.- Seguimento dos horarios de traballo:** Facilitarase que exista unha persoa de contacto na súa contorna de traballo máis próximo, á cal a vítima pode comunicar os seus horarios concretos en cada momento, co fin de que esta poida alertar á policía ou á persoa que a traballadora dispoña en caso de ausencia ao traballo.

**4.- Supresión de desprazamentos externos:** A vítima terá dereito a que se lle exima das tarefas que impliquen realizar desprazamentos ao exterior do centro de traballo; para o que, se fose necesario, aplicaranse as medidas organizativas que correspondan, para facer compatible ese dereito coas necesidades do servizo.

**5.- Teletraballo:** No que se refire ao teletraballo, as vítimas gozarán de preferencia para a súa aplicación, nos termos previstos nos Acordos sobre Teletraballo de aplicación na empresa.



## 5.11. MEDIDAS DE APOIO MÉDICO E ASISTENCIA SOCIAL.

- **Asistencia médica:** A vítima poderá dirixirse aos Servizos Médicos de propios da empresa para o tratamento das súas lesións, coidado e mellora da súa saúde.
- **Asistencia Social:** Se a empresa dispón dun servizo de asistencia social, a traballadora poderá dirixirse alí para recibir o asesoramento, orientación e apoio que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia xurídica, etc, mesmo para a realización de todo tipo de xestións relacionadas co matrimonio e parellas de feito, entre outras.

Se non se dispón deste servizo, tamén se poderán derivar ás entidades e asociacións de ámbito local, competentes na materia.

Por parte da asistencia social da empresa farase un seguimento especial destes casos.

## 5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE XÉNERO NO ÁMBITO LABORAL.

Segundo o principio de tolerancia cero á violencia de xénero na empresa, a empresa tomará as seguintes actuacións:

- 1.- No suposto de producirse no centro de traballo, ou na contorna laboral, algún feito constitutivo de violencia de xénero, o mesmo será considerado falta laboral moi grave, podendo supor a sanción de despedimento para o maltratador, agresor, ou acosador.
- 2.- Tamén será considerada falta laboral moi grave, as ausencias ao traballo do maltratador no caso de que sexa traballador da empresa, orixinadas por incorrer en malos tratos ou acoso da vítima.
- 3.- No caso de que o maltratador preste servizos no mesmo centro de traballo que a vítima, e sen prexuízo da aplicación das medidas anteriormente mencionadas, arbitraranse as medidas organizativas necesarias para que non coincidan nin temporal, nin xeograficamente, a vítima e o maltratador, tales como cambios de centro, lugar de traballo e horarios ou quendas.
- 4.- Haberá que ter un especial coidado e dilixencia en non lesionar os dereitos fundamentais tanto da vítima como do presunto agresor, en concreto, os seus dereitos á intimidade, á integridade física e moral e á igualdade.





### **5.13. PROTECCIÓN DA DIGNIDADE E INTIMIDADE DA VÍTIMA.**

Partindo do dereito da vítima á protección da súa dignidade e intimidade, todas as persoas que dalgún modo interveñan ou participen no proceso e na aplicación das medidas previstas no presente protocolo, comprométese a adoptar as medidas necesarias para protexer a identidade da vítima e dos seus familiares, gardando en todo caso sxiilo e secreto evitando a transmisión de calquera tipo de información que poida facilitar a súa identificación.

### **5.14. SENSIBILIZACIÓN E PROTECCIÓN.**

A política de empresa de “tolerancia cero” é transversal a toda a organización e será transmitida a través das seguintes medidas:

- Recursos didácticos relacionados coa detección e prevención de todo tipo de violencias de xénero ao dispor do persoal.
- A violencia de xénero é identificada no Plan de Prevención como unha situación de especial protección por tratarse dun factor que pode potenciar outros riscos e expoñer ás traballadoras a un maior nivel de riscos.
- Informar e formar en violencia de xénero, ás persoas con cargos intermedios e dirección da empresa, e nos dereitos que as traballadoras teñen.

### **5.15. DIFUSIÓN. O ÁMBITO LABORAL.**

Este protocolo darase a coñecer a todo o persoal, publicándose a través dos diferentes medios de comunicación interna. Será publicado na intranet para a súa consulta por parte das persoas traballadoras. Este protocolo darase a coñecer ás novas incorporacións, no manual de acollida, informándoas e facéndoas partícipes das medidas de sensibilización e formación que se promovan.



## **5.16. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Crearase un grupo de seguimento paritario no prazo dun mes desde a entrada en vigor deste protocolo para:

- Facer un seguimento do previsto neste protocolo.
- Coñecer o grao de utilidade ás vítimas da aplicación do Protocolo.
- Analizar o grao de coordinación dos departamentos.
- Presentar informe anual á Comisión de Igualdade, e no seu caso, propoñer medidas correctoras e posibles melloras deste Protocolo.
- Todo isto mantendo os principios de confidencialidade e sigilo que se prevén na aplicación do Protocolo.

## **5.17. ADECUACION ÁS NORMAS LEGAIS OU CONVENCIONAIS.**

Se norma legal ou convencional de ámbito superior afectase o contido do presente Protocolo, os/as asinantes deste comprométense á súa inmediata adecuación.

Lido o texto do presente Protocolo é atopado conforme e asinado polos representantes da Comisión de Igualdade, no lugar e data ao principio indicados.



Desde UGT Servicios Públicos trabajamos para garantir que os centros de traballo sexan lugares onde se preveña a violencia de xénero, así como se acompañe e actúe ante estas circunstancias.



**UGT**  | **Servicios  
Públicos**