

PROTOCOLO DE EMPRESA- VIOLENCIA DE GÉNERO Y AYUDA A LA VÍCTIMA

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como finalidad principal prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia y también prestar asistencia a sus víctimas (mujeres, sus hijos que no hayan alcanzado la mayoría de edad, menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia)

La violencia de género queda definida como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Los insultos también entran en esta definición.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre recoge que los poderes públicos han de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, incluyéndose al colectivo de las mujeres víctimas de violencia de género, entre los beneficiarios de medidas de acción positiva.

Las víctimas son las destinatarias de medidas laborales para su protección y asistencia a través de disposiciones incorporadas en la normativa legal fijada en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley General de la seguridad Social y en su normativa específica de desarrollo. El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica es la norma de referencia a nivel supra nacional.

En base a este marco jurídico LEI , ha desarrollado un protocolo en los siguientes términos:

1. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

A los efectos del reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, deberá ser acreditado por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de las siguientes maneras:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- 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;
- 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.

LEI ha diseñado este protocolo que aplicará a los posibles casos no deseados que se pudieran presentar en la empresa, reconociendo y aplicando en su caso, cada uno de ellos los siguientes derechos que asistirán a la víctima en la empresa:

1. Derecho a la contratación preferente en la empresa.
2. Derecho a la reducción de la jornada laboral.
3. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
4. Derecho a la movilidad geográfica bajo el protocolo interno de la empresa para estos casos, que preserve la confidencialidad y da preferencia al empleo de iguales características al del lugar de origen. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
5. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, no computan como faltas de asistencia, por lo que no dan lugar al despido objetivo.
6. Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido disciplinario. Las trabajadoras víctimas de violencia de género cuentan con el beneficio de que las ausencias o faltas de puntualidad que puedan cometer derivadas de su situación física o psicológica tienen la consideración de justificada, sin que el empresario pueda esgrimirlas para proceder a su despido disciplinario.
7. La nulidad del despido que tenga su causa en el ejercicio, por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ha de ser declarado nulo. En caso de nulidad la trabajadora puede optar por extinguir la relación laboral con el abono de la indemnización y salarios de tramitación correspondientes.
8. La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora. Las trabajadoras pueden verse obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de la violencia de género, siendo consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes y puede dar lugar a la jubilación anticipada en la empresa
9. La indemnización por despido. Si alguna empleada necesitara reducir su jornada de trabajo por ser víctima de violencia de género acreditada, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido es el que correspondería a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo de dicha reducción.
10. La situación de violencia de género interrumpe el cómputo de la duración de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje y también interrumpirá el cómputo del periodo de prueba
11. La trabajadora víctima de violencia de género podrá abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este período de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

12. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la empresa para ser destinatarias de las acciones de formación en demanda relacionada con la actividad de la empresa con carácter prioritario

2. MEDIDAS LA PARA ACCION PREVENTIVA EN LA EMPRESA.

Es el principal propósito de las partes firmantes el evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de LEI. Para ello fijamos como aspectos básicos en la empresa, la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución. Para ello, se diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlas.

A través del departamento de Psicología de LEI se pondrá en práctica sesiones de autoestima y entrenamiento hacia la persona, para que sepa distinguir los comportamientos y los hechos que deben repelerse desde el inicio. A su vez, se pondrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.

Se pretende con este bloque fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores. Los cursos y los calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

Las gestoras y los gestores de integración de cada zona serán los responsables de activar y poner en práctica estas medidas preventivas.

Atención especial pondrá la empresa en las posibles amenazas que en este caso derivan del uso intensivo de dispositivos móviles, internet, redes sociales y servicios como mensajería instantánea o geolocalización. La extensión del acoso laboral a través de medios digitales es una realidad no cuantificada por las administraciones. Los marcos normativos que servirán de referencia para perseguir el ciberacoso son los de prevención de riesgos laborales y los de la obligación de incluir protocolos contra el acoso dentro de los planes de igualdad en el entorno laboral. Toda la plantilla de la empresa tiene derecho a una protección de materia de seguridad y salud en el trabajo y que las empresas deben garantizarla por lo que este tipo de situaciones han quedado incluidas dentro del protocolo contra el acoso laboral, concretamente en el apartado “indicadores de acoso-la comunicación y la información” relacionado con esta materia e incluido en el anexo I de este plan de igualdad.

3. MEDIDAS PARA LA AYUDA DIRECTA A LAS VÍCTIMAS.

Partiendo del respecto a la intimidad de la víctima, por lo tanto, no se producirán actuaciones que no hayan sido solicitadas por ella. Cualquier actuación empresarial de ayuda y acompañamiento a la víctima se desarrollará con el sigilo y con la confidencialidad debida.

La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se pueda reubicar en otro puesto de trabajo de igual o de similares características. así como en otra provincia, si llegara el caso, a la trabajadora víctima de una agresión de género.



A su vez empresa pondrá a disposición a sus servicios jurídicos para la orientación de la víctima en un primer momento, hasta que ésta pueda valerse de servicios jurídicos ajenos bien privados, bien designados por el turno de oficio.

La empresa ayudará a la víctima en todos los demás aspectos y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. A título enunciativo, acompañarán e informarán a la víctima de la ayuda en atención psicológica y servicios sociales.

LEI se compromete a difundir por todos los canales posibles, la existencia de este protocolo.

Representante de la empresa

Representante del Personal