

10

**protocolo para
a detección e
tratamento de
situacións de
violencia de
xénero producidas
dentro e fóra da
empresa**



10. PROTOCOLO PARA A DETECCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE VIOLENCIA DE XÉNERO PRODUCIDAS DENTRO E FÓRA DA EMPRESA

ACORDO DA COMISIÓN DE IGUALDADE

O __ de _____ de 20__ reuniuse a Comisión de Igualdade de _____, coa asistencia das seguintes persoas:

En representación da empresa

En representación do persoal,

para tratar sobre as medidas de detección e tratamento de situacións de violencia de xénero producidas dentro e fóra da empresa.

Tendo en conta que a violencia de xénero non é un problema que afecta ao ámbito privado en exclusiva, senón que transcende nas súas manifestacións á esfera laboral, concretamente tendo consecuencias negativas sobre o traballo da vítima.

A violencia contra as mulleres é un ataque frontal aos seus dereitos fundamentais, ás súas vidas, seguridade, liberdade e igualdade, cuestión que non debe ser allea á empresa. Por ese motivo, tanto a dirección da empresa como a RLP comprometémonos a loitar contra a violencia de xénero no seo da empresa, a informar e apoiar as vítimas, artellando medidas para que poidan desenvolver o seu traballo sen problemas e que ao tempo contribúan a saír axiña da situación de violencia.

A empresa rexeita toda forma de discriminación ou acoso, e comprométese a construír espazos de traballo seguros nos que se respecte a todas as persoas con independencia do seu xénero, idade ou situación persoal.

Todas as persoas que formamos parte da empresa asumimos a responsabilidade individual e colectiva de erradicar calquera comportamento violento, tanto no seo da empresa como fóra desta, non tolerando e sancionándoo de acordo coas medidas recollidas no Plan de Igualdade e o réxime sancionador que figura neste Protocolo.

Así, tanto a empresa como a RLP acordamos adoptar medidas de acción positiva dirixidas a previr no contorno laboral toda clase de violencia de xénero e artellar medidas de protección no ámbito laboral, preventivas, educativas, asistenciais e de atención ás vítimas.

Dito o anterior, as persoas asinantes, tendo en conta a representación que ostentamos, acordamos cumprir o seguinte Protocolo para a detección e tratamento de situacións de violencia de xénero producidas dentro e fóra da empresa.

PROTOCOLO PARA A DETECCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE VIOLENCIA DE XÉNERO PRODUCIDAS DENTRO E FÓRA DA EMPRESA

ÍNDICE:

1. Obxectivo.
2. Persoas destinatarias.
3. Definicións.
4. Acreditación da situación de vítima de violencia de xénero.
5. Comunicación da situación de violencia de xénero.
6. Activación do Protocolo.
7. Información e aplicación dos dereitos laborais.
8. Dereitos legais.
9. Medidas de protección:
 - 9.1. Acceso ao centro de traballo con vehículo particular.
 - 9.2. Uso de teléfono móbil na empresa.
 - 9.3. Reorganización do tempo de traballo.
 - 9.4. Mobilidade xeográfica ou funcional e cambio de centro de traballo.
 - 9.5. Suspensión do contrato de traballo.
 - 9.6. Extinción do contrato de traballo.
 - 9.7. Faltas de asistencia ou puntualidade.
 - 9.8. Medidas en caso de producirse unha situación de violencia no traballo.
 - 9.9. Complemento de IT.
 - 9.10. Vacacións.
10. Sensibilización e formación.
11. Difusión.
12. Avaliación e seguimento do Protocolo.

PROTOCOLO PARA A DETECCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE VIOLENCIA DE XÉNERO PRODUCIDAS DENTRO E FÓRA DA EMPRESA

1. OBXECTIVO.

O obxectivo deste Protocolo é actuar contra a violencia de xénero no contorno laboral, que comprende todo acto de violencia física ou psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas e as coaccións dirixidas contra as mulleres.

No Protocolo recóllense unha serie de medidas que inclúen aspectos informativos, laborais, económicos, preventivos, asistenciais, formativos e de sensibilización, que perseguen contribuír á erradicación da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e protexer e asistir as mulleres vítimas de violencia no ámbito do traballo.

2. PERSOAS DESTINATARIAS.

Este Protocolo, negociado coa RLP, vai dirixido a todas as persoas que, en calquera nivel xerárquico e/ou posición, prestan os seus servizos para a empresa e que poidan observar por si ou chegar a ter coñecemento directo ou indirecto de situacións de violencia de xénero que puidesen estar a sufrir outras empregadas e/ou colaboradoras no seu ámbito persoal ou familiar, tanto dentro como fóra dos lugares de traballo. As medidas recollidas neste Protocolo van dirixidas a todas as mulleres traballadoras da empresa que sexan vítimas de violencia de xénero.

Consideraranse como situacións especialmente agravadas as das traballadoras pertencentes a minorías, as inmigrantes ou as afectadas por calquera tipo de discapacidade ou situación de diversidade funcional.

3. DEFINICIÓNS.

Achéganse a continuación algunhas definicións que poden servir de axuda para clarificar que se entende por violencia de xénero, segundo a lexislación de aplicación.

- **Violencia contra as mulleres:** Deberase entender unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e, por tanto, reputaranse como tales todos os actos de violencia baseados no xénero que impliquen, ou poidan implicar para as mulleres, danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada.
- **Violencia de xénero:** Segundo a *Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero*, enténdese como tal "todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade que sofre a muller".

Segundo a *Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero*, "calquera acto violento ou agresión, baseado nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorre no ámbito público como na vida familiar ou privada".

- **Xénero:** Entenderanse como os papeis, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes. Alén destas identidades de xénero, hai outras que non son exclusivamente masculinas ou femininas, encadradas fóra do sistema binario.
- **Violencia contra as mulleres por razóns de xénero:** Entenderase toda violencia exercida contra as mulleres polo simple feito de selo ou que afecte as mulleres de maneira desproporcionada.
- **Violencias sexuais:** A *Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual*, define no seu artigo 4 as violencias sexuais como "calquera acto de natureza sexual non consentido ou que condicione o libre desenvolvemento da vida sexual en calquera ámbito público ou privado, incluíndo o ámbito dixital (o cal comprende a difusión de actos de violencia sexual, a pornografía non consentida e a infantil en todo caso, e a extorsión sexual a través de medios tecnolóxicos)". Consideraranse en todo caso violencias sexuais a mutilación xenital feminina, o matrimonio forzado, o acoso con connotación sexual e a trata con fins de explotación sexual.

4. ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

A traballadora que sexa obxecto de violencia de xénero poderá acreditar a súa situación de vítima achegando a seguinte documentación:

- Sentenza.
- Orde xudicial de protección.
- Resolución xudicial que acorde algunha medida cautelar.
- Informe do ministerio fiscal que recolla a existencia de indicios de violencia.
- Informe da administración pública emitido por calquera dos seus organismos especializados (SERGAS, Servizos Sociais municipais, Centros de Información ás Mulleres, Casa de acollida, etc.).
- Calquera outra documentación que se estime pertinente.

5. COMUNICACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

A aplicación do Protocolo requirirá comunicación escrita da situación da vítima de violencia de xénero, podendo ser presentada tanto por ela como pola representación sindical, os servizos médicos da empresa ou calquera outra persoa da empresa coñecedora da situación anteriormente indicada, debendo salvagardar, en todo caso, a dignidade e intimidade da vítima, e polo tanto estando suxeita á confidencialidade.

6. ACTIVACIÓN DO PROTOCOLO.

Unha vez recibida a comunicación da existencia dun caso de violencia de xénero, informarase a traballadora afectada das medidas sociais e laborais contidas neste Protocolo, así como o dereito a acollerse a elas, previa acreditación documental da situación, tal e como recolle o punto terceiro deste documento.

7. INFORMACIÓN E APLICACIÓN DOS DEREITOS LABORAIS.

A traballadora será informada dos dereitos laborais aos que pode acollerse, ofrecéndolle a posibilidade de acollerse a eles, guiándoa no proceso, se así é preciso.

8. DEREITOS LEGAIS.

A empresa promoverá o uso e facilitará a aplicación dos dereitos laborais legalmente previstos para as vítimas:

–Reordenación do seu tempo de traballo segundo as súas necesidades (artigo 37.8 do ET).

–Tamén terán dereito a realizar o seu traballo total ou parcialmente a distancia ou a deixar de facelo (artigo 37.8 do ET).

–Mobilidade xeográfica, se a empresa conta con centros de traballo en diferentes territorios (artigo 40.4 do ET).

–Cambio de centro de traballo con reserva de posto durante os primeiros seis meses (artigo 40.4 do ET).

–Redución da xornada laboral con redución do salario na mesma proporción (artigo 37.8 do ET).

–As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada das violencias sexuais consideraranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais ou de saúde segundo proceda (artigo 21.4 da Lei Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e Disposición final novena da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual).

–Suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo con dereito á prestación por desemprego, durante 6 meses, ampliábel ata 18 meses, por resolución xudicial (artigos 45.1 n e 48.8 do ET).

–Extinción do contrato de traballo con dereito á prestación por desemprego por vontade da traballadora (no caso de escoller esta opción, será informada de que deberá acreditar a situación legal de desemprego mediante comunicación escrita da empresa sobre a extinción ou suspensión temporal da relación laboral, xunto coa orde de protección a favor da vítima ou, na súa falta, o informe do Ministerio Fiscal), ao abeiro do recollido no artigo 49.1. do ET).

–A empresa comprométese a non despedir a ningunha traballadora vítima de violencia de xénero, mais en todo caso, será informada de que calquera despedimento realizado mentres está a exercer o seu dereito a redución de xornada, reordenación do tempo de traballo, mobilidade xeográfica, cambio de centro de traballo ou suspensión do contrato, o despedimento será declarado nulo (artigo 53.4b do ET).

–A empresa incluírá na avaliación dos riscos dos diferentes postos de traballo ocupados por traballadoras a violencia sexual entre os riscos laborais concorrentes, informando destes ás súas traballadoras (*artigo 12.2. da Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual*).

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

A empresa adoptará cantas medidas sexan necesarias para salvagardar os dereitos e intereses das traballadoras vítimas de violencia de xénero. Con este fin, todo o persoal será informado dos dereitos e servizos existentes a disposición das vítimas, proporcionando medidas de protección, apoio e asistencia legal e /ou psicolóxica adecuada que garantan a protección do seu entorno e a súa vida privada.

A empresa recoñece o dereito da vítima á recuperación da súa vida persoal e profesional, garantíndolle asistencia e asesoramento por parte dos servizos médicos e xurídicos que dispoña.

Ante a posibilidade de que as vítimas poidan ser perseguidas ou acosadas polos maltratadores nos seus desprazamentos ao lugar de traballo, considérase pertinente artellar medidas de seguridade e protección que eviten, dificulten ou alerten desta situación, e poidan afastar o agresor da vítima.

Así, previa solicitude da traballadora, poderanse articular as seguintes medidas:

9.1. Acceso ao centro de traballo con vehículo particular.

No caso de que a empresa en cuestión dispoña de prazas reservadas, permitiráselle o seu uso durante o tempo que a situación o requira. Se a configuración do espazo o permite, daráselle acceso para entrar no recinto evitando que teña que aparcarse en espazos públicos afastados do lugar de traballo.

9.2. Uso do teléfono móbil na empresa.

No caso de posuír un dispositivo de telefonía móbil pertencente ao Servizo Telefónico de Atención e Protección para vítimas da violencia de xénero (ATENPRO), permitirase o seu uso nas instalacións da empresa e en horas de traballo, co fin de garantir o contacto periódico coas usuarias do servizo, e poder dar unha resposta adecuada á crise exposta, ben con medios propios ou mobilizando outros recursos.

9.3. Reorganización do tempo de traballo.

Co obxectivo de axudar a vítima a que o agresor non poida localizala no horario que viña desempeñando, e só cando esta o solicite, a traballadora terá flexibilidade na fixación dos horarios de entrada e saída do seu posto de traballo.

Con este fin, adoptaranse, entre outras, as seguintes medidas:

- Flexibilidade nas horas de entrada e saída.
- Cambio de quenda de traballo.
- Redución de xornada, ata un máximo da metade da xornada ordinaria, percibindo integramente o salario durante o primeiro mes.
- Traballo a distancia. De ser compatíbel coas funcións do posto de traballo, esta modalidade poderá desenvolverse a tempo completo ou de xeito parcial, combinado coa asistencia ao centro de traballo, a proposta da traballadora, debendo figurar esta posibilidade no Acordo sobre teletraballo que se apliquen na empresa, de existir.

No caso de que o agresor preste servizos no mesmo centro de traballo, a empresa adoptará as medidas que sexan necesarias para garantir que non coincidan nin temporal, nin xeograficamente, o cal implica cambios tanto nos horarios como no acceso ao lugar de traballo, quenda ou posto.

9.4. Mobilidade xeográfica ou funcional e cambio de centro de traballo.

No caso de que a traballadora se vexa obrigada a cambiar do lugar de traballo no que viña prestando os seus servizos, ben para dificultar a súa localización, ou por ser incompatíbel coa situación que atravesas, a traballadora terá dereito preferente a:

- Ocupar outro posto de traballo do mesmo grupo profesional ou nivel que a empresa teña vacante.
- Á reserva do posto de traballo durante un prazo dun ano.
- A participar no plan de formación da empresa.
- Optar ao retorno ao anterior posto de traballo, unha vez finalizado o período dos 12 meses ou á continuidade no novo posto.
- Ocupar calquera outro posto vacante, aínda sendo doutro grupo ou categoría, mais percibindo a retribución correspondente ao seu durante o tempo que dure o cambio.

En tales supostos a empresa adoptará as medidas necesarias para garantir o sivilo sobre o novo destino da vítima.

Tal e como figura no punto 9.3., no caso de que o agresor preste servizos no mesmo centro de traballo, a empresa adoptará as medidas que sexan necesarias para garantir que non coincidan nin temporal, nin xeograficamente, o cal implica cambios tanto nos horarios como no acceso ao lugar de traballo, quenda ou posto.

No suposto de facer uso do dereito á mobilidade xeográfica, garantiráselle unha compensación por gastos. A compensación comprenderá tanto os gastos propios como os das/dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, sen que en ningún caso poida ser inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos para os supostos de traslado a instancias da empresa.

9.5. Suspensión do contrato de traballo.

Para aqueles casos nos que as medidas recollidas nos apartados anteriormente mencionados resulten insuficientes, e por tanto, por decisión da traballadora, esta opte por deixar temporalmente o seu traballo, a empresa facilitará a suspensión, de maneira que sexa menos lesiva para a muller.

Así, a traballadora terá dereito á excedencia por un período comprendido ata os 18 meses desde a solicitude, sen computar un período mínimo. Durante todo o tempo a traballadora terá dereito á reserva do seu posto de traballo.

Esta excedencia non requirirá dun prazo para súa solicitude, correspondéndolle só á traballadora o dereito á concesión. A situación de excedencia recoñecerase nun prazo de 24 horas.

9.6. Extinción do contrato de traballo.

No caso de que a traballadora, pese a ser informada do resto de medidas postas en marcha na empresa para garantir a súa protección, decida abandonar definitivamente o traballo, por iniciar un novo proxecto vital, poderá solicitar a baixa voluntaria con dereito á prestación por desemprego, debendo formular a solicitude por escrito, percibindo unha compensación de 20 días de salario por ano de servizo, cun tope de 6 mensualidades.

9.7. Faltas de asistencia ou impuntualidades.

As faltas de asistencia e puntualidade ao traballo serán consideradas xustificadas, e non poderán ser tidas en conta para os efectos de cómputo de absentismo, de redución de conceptos retributivos, nin de aplicación do réxime disciplinario. Non será necesaria a xustificación previa de inasistencia por ir a consulta médica e/ou psicolóxica ou a comparecencias xudiciais ou administrativas polo tempo necesario.

9.8. Medidas en caso de producirse violencia de xénero no traballo.

No caso de producirse no lugar de traballo, nas instalacións ou acceso ao centro de traballo algún tipo de agresión, ameaza ou situación de acoso, constitutiva de violencia de xénero, este feito será considerado falta laboral moi grave, podendo implicar a sanción de despedimento para a persoa maltratadora, agresora ou acosadora, no caso de ser traballador da empresa.

Para aqueles casos nos que o agresor sexa alleo á empresa, esta presentarse na causa como testemuña, comunicando estes feitos á empresa na que desenvolva a súa actividade o agresor, conforme o principio de tolerancia cero á violencia contra as mulleres.

9.9. Complemento de IT.

As baixas por IT derivadas de situacións de violencia de xénero complementaranse ata o 100% do salario.

9.10. Vacacións.

Recoñécese dereito preferente á vítima de violencia de xénero para a elección de data de goce de vacacións.

A traballadora vítima de violencia de xénero poderá modificar os períodos de goce previamente establecidos no calendario de vacacións, sen mediar o preaviso, se acredita a necesidade de facelo efectivo.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada dunha enfermidade que teña orixe nunha situación de violencia de xénero, terase dereito gozar delas en data distinta ao finalizar o período de suspensión, aínda que se superase o período máximo de goce legal ou convencionalmente establecido.

10. SENSIBILIZACIÓN E FORMACIÓN.

As persoas asinantes deste protocolo comprométese a difundir e promover unha cultura da igualdade e a non discriminación na empresa, eliminando os estereotipos sobre os modos de comportamento socioculturais existentes, con vistas a erradicar os prexuízos, costumes e tradicións e calquera outra práctica baseada na idea da inferioridade das mulleres, nun papel estereotipado das mulleres e dos homes, ou de calquera outra persoa que se afaste do sistema binario de xénero ou teña unha identidade "non normativa".

Con este obxectivo, planifícanse accións formativas e informativas ao cadro de persoal.

No caso das persoas con responsabilidade e aquelas que teñen persoal ao seu cargo, planifícanse accións formativas dirixidas, especialmente, a detectar tales situacións e promover a súa sensibilidade ante estas.

11. DIFUSIÓN.

O contido deste Protocolo darase a coñecer a todo o persoal, entregando unha copia deste xunto coa nómina correspondente ao mes da súa aprobación, ficando publicado tamén nos taboleiros e na intranet da empresa.

Por outra banda, achegarase o Protocolo a todas as persoas que presten servizos para a empresa, sexa por conta propia ou vinculadas a esta baixo a dependencia doutras empresas contratadas ou subcontratadas, co obxectivo de que acheguen a devandita información ao persoal que presta os seus servizos nas instalacións da empresa _____.

12. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO DO PROTOCOLO.

Este Protocolo será obxecto de avaliación e seguimento anual para medir o seu impacto. Con este fin, designarase unha Comisión encargada de elaborar un informe anual que será obxecto de arquivo e custodia mantendo os mesmos principios de confidencialidade e sigilo previstos na aplicación do Protocolo.

O informe deberá recoller información sobre posibles situacións detectadas durante a súa posta en marcha, non previstas, que poidan requirir da súa actualización, contendo tamén referencia á posibilidade de modificar ou engadir novas medidas de protección que resulten máis favorábeis que as reguladas no documento.

13. PROTECCIÓN EXTRAJUDICIAL.

A empresa _____ comprométese a aceptar a mediación da Inspección de Traballo e Seguridade Social nas discrepancias derivadas da aplicación deste Protocolo, sen prexuízo das accións xudiciais que correspondan ás partes empresarial e social e, por suposto, á propia vítima de violencia de xénero.

Para ese efecto, informarase a traballadora vítima de violencia de xénero que poderá en calquera momento precisar da asistencia (art. 12.2 da Lei 23/2015) da Inspección de Traballo sobre o alcance, contido, límites e forma de facer efectivos os seus dereitos.

_____, ____ de _____ de 20____

Pola RLP

Pola Empresa