

Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual en FMC.

Contenido

1. Introducción.
2. Normativa.
3. Modelo de protocolo para protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual en FMC:
 - Características de la violencia de género.
 - Responsabilidad y beneficio de las empresas.
 - Documento de formalización.

INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, por definición, viene dada en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, entendiéndola 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. También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

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

Recientemente se ha publicado la ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuya finalidad es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

El ámbito de aplicación objetivo de la ley 10/2022 comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

NORMATIVA

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

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.
- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que

aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

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

MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL EN FMC

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”*.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, extiende su ámbito de aplicación a las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o

sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.

- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

RESPONSABILIDAD Y BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS

Las empresas son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género y violencia sexual.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar al ritmo de trabajo, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y violencia sexual y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género y violencia sexual, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

Inevitablemente, también en el entorno laboral puede haber consecuencias para la víctima de violencia de género y violencia sexual, que pese a existir ocultamientos, no pueden pasar desapercibidos, como son:

- **Síntomas psicológico-cognitivos:**
 - Aislamiento o restricción del círculo de relaciones interpersonales y conductas de evitación.
 - Falta de motivación, concentración y disminución de la atención o atención selectiva. Pérdida de memoria o memoria selectiva.
 - Baja autoestima y pésimo concepto de sí misma.
 - Pérdida de control y vulnerabilidad.
 - Autoinculpación, tristeza y depresión, crisis nerviosas.
 - Ausencia de reacción ante determinadas situaciones o reacción exagerada.

- Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.
- **Síntomas físicos:**
 - Fatiga, aspecto demacrado, trastornos del sueño.
 - Dolores de cabeza, de estómago, en zonas localizadas del cuerpo que pueden estar acompañados de señales como hematomas, heridas, arañazos, etc.
 - Náuseas, debilidad física y agotamiento.
 - Consumo continuado de sustancias: fármacos, alcohol.
- **Problemas relacionados con el trabajo:**
 - Baja productividad.
 - Reducción de la satisfacción con el trabajo.
 - Estrés laboral.
 - Pérdida de interés por el trabajo.
 - Absentismo.

DOCUMENTO DE FORMALIZACIÓN

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN PARA DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

Representación de la Empresa

Representación de organizaciones sindicales

En Madrid, a 20 de octubre de 2022, se reúne la comisión negociadora del protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual de Fresenius Medical Care (en adelante “FMC”), con asistencia de las personas arriba relacionadas, para tratar sobre las medidas de protección de las víctimas de violencia de género y violencia sexual en la empresa.

Declaración de principios:

1. La violencia de género y violencia sexual no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. Más concretamente la violencia de género y violencia sexual tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.
3. La violencia de género y violencia sexual, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la

- coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género y violencia sexual.
4. Por lo anterior, quienes conformamos FMC no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género y violencia sexual, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
 5. En este sentido, FMC se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género y sexual de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.
 6. FMC rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
 7. Las personas que componen FMC asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de FMC estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.
 8. Así mismo, en los Planes de Igualdad de FMC, se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género y violencia sexual en la empresa.
 9. Por ello, tanto FMC como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y violencia sexual y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.
 10. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y violencia sexual y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de FMC para que adopten una actitud proactiva para la erradicación

de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género y violencia sexual.

11. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género y sexual.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir el siguiente protocolo.

PRIMERO.- OBJETO DEL PROTOCOLO

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

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género y violencia sexual, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

SEGUNDO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con FMC que sean víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

TERCERO.- ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género o violencia sexual.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género o violencia sexual de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

CUARTO.- COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.

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

la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad o a través de la cuenta de correo electrónico que se creará para tal efecto.

La persona designada para recibir las denuncias deberá tener una especial formación y conocimiento de la materia ante la víctima de violencia de género o violencia sexual, por la desconfianza, la indefensión y el miedo que está sufriendo.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar la persona designada y la víctima, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

QUINTO.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

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

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:
 - Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de

violencia de género o violencia sexual en la forma prevista en el punto tercero.

- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.
2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.
 3. Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género o violencia sexual.
 4. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
 5. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

SEXTO.- INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género o violencia sexual.

SÉPTIMO.- DERECHOS LEGALES.

1. **Derechos laborales:** (Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 49.1.m), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; Art.21.4 de la LO de 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG)

- **Reordenación del tiempo de trabajo.**

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género o violencia sexual el derecho a:

1. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
2. La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:
 - La adaptación del horario.
 - Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de salario que se apliquen en la empresa, incluso mediante la utilización de la fórmula del trabajo a distancia, ya sea total o parcialmente.

- **Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.**

Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en que prestaba servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante.

El traslado tendrá una duración inicial de entre 6 y 12 meses, estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba durante 6 meses.

- **Suspensión del contrato.**

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

- **Extinción del contrato.**

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

- **Ausencias o impuntualidad justificadas.**

Las ausencias o impuntualidades motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.

- **Nulidad de la decisión extintiva del contrato.**

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

- **Nulidad del despido disciplinario.**

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. **Derechos de Seguridad Social:**

- **No obligatoriedad de obligación de cotizar a la seguridad social** (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 329 LGSS). Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS).

Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género o violencia sexual, y reúnan los requisitos exigidos.

- **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS)

Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

- **Desempleo** (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 267 LGSS)

Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.

- **Cotización** (art. 165 LGSS)

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

- **Convenio especial** (Orden TAS/286/2003)
Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

OCTAVO: REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas podrán ser, entre otras:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria (hasta un 75% el primer mes) y durante los primeros 30 días se aplicará sin reducción del salario.

NOVENO.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA O FUNCIONAL Y CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO O EMPRESA DEL GRUPO

Si la víctima de violencia de género o violencia sexual se ve obligada a cambiar de puesto o centro de trabajo en el que viniera prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a:

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
 - La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
 - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
 - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
 - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
 - Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

- En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.
2. Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

DÉCIMO.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las víctimas de violencia de género o violencia sexual en ocasiones pueden necesitar dejar temporalmente su trabajo, por lo que se considera conveniente facilitar la cobertura de esta necesidad de una forma no muy gravosa para aquellas.

La trabajadora tendrá derecho a la excedencia en las condiciones siguientes:

- La empresa no podrá negarse a su concesión.
- El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborables, procurando que sea el mínimo imprescindible.
- No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
- Se deberá reconocer en el plazo máximo de 5 días.
- La excedencia será por la duración que la víctima solicite, en un periodo comprendido entre 3 y 18 meses.
- Durante la suspensión se reservará el puesto de trabajo, hasta un máximo de 18 meses.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la empresa, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

UNDÉCIMO.- EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

- La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.
- El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.
- Con percibo de una compensación de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 14 mensualidades.

DUODÉCIMO: AUSENCIAS O IMPUNTUALIDADES.

Las ausencias por faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por su situación de víctima de violencia de género o violencia sexual se considerarán justificadas y computarán como permiso retribuido.

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género o violencia sexual, mediante informe emitido por los servicios sociales o la policía.

DECIMOTERCERO: AYUDAS ECONÓMICAS.

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- **Prestación por cargas familiares:** La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 1.000,00 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:
 - Por cada hijo menor de 25 años que conviva con la víctima. Siempre que éstos tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000,00 €.
 - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género o violencia sexual.
- **Prestación por cambio de domicilio:** También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500,00 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género o violencia sexual, la empresa complementará

la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

- **Anticipos a las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

DECIMOCUARTO: MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

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

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

- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

DECIMOQUINTO.- MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y DE ASISTENCIA SOCIAL Y LEGAL

- **Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.
- **Asistencia Social:** Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

DECIMOSEXTO.- MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género o violencia sexual en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género o violencia sexual, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

DÉCIMOSEPTIMO.- PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.

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

DECIMOCTAVO.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

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

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género o violencia sexual a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género o violencia sexual, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

DECIMONOVENO.- DIFUSIÓN.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna.

Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

VIGÉSIMO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

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

Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.

- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

VIGÉSIMO PRIMERO.- ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

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

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la comisión Negociadora, en Madrid a 21 de octubre de 2022.

Representantes de la empresa

Representación sindical
(UGT, CCOO y SATSE)