PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO EN DW GROUP DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO PRODUCIDAS DENTRO YU FUERA DE LOS LUGARES DE TRABAJO.

INDICE

1. Declaración de principios
2. Objetivos del protocolo
3. Ámbito de aplicación y vigencia
4. Procedimiento de actuación
    a. Figuras asesoras
    b. Procedimiento de actuación
        i. Difusión del protocolo y comunicación de figuras asesoras
        ii. Procedimiento de apoyo a las victimas de violencia de genero
    c. Confidencialidad, intimidad y dignidad de las/os trabajadores/as víctimas de violencia de género
5. Medidas y recursos de las/os trabajadoras/es víctimas violencia de género
    a. Medidas de protección en la empresa
    b. Recursos de información general y asesoramiento
6. Seguimiento
7. Normativa de referencia

DW GROUP
CALLE SAN MAXIMO 31 1º 11
28041 MADRID
TEL. 91.469.05.70

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

"Todo acto de violencia (…) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de 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. (…) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

1. **Declaración de principios**

   En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integrar de las victimas violencia de género, la empresa decide incorporar a la empresa el presente protocolo.

   La declaración de principios se limita al ámbito de DW GROUP. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las/os trabajadoras/es victimas violencia de género.

   La implantación y difusión del protocolo para el apoyo de las/os trabajadoras/es victimas violencia de género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

   Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, 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 hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares. El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

   DW GROUP insta las colaboración de toda la plantilla , en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como la consecuencia de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. **Objetivos del protocolo.**

El objetivo principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras victimas de violencia de género, facilitando para ello todos los seguros que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas violencia de genero y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las/os trabajadoras/es que sean víctimas de violencia de genero la continuidad laboral.
- Informar de medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sea adecuadas a su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con violencia de género.

- Sensibilizar a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a toda/o empleada/o que preste sus servicios en la empresa.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de igualdad de la empresa.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Figuras asesoras

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte social, como personas mediadoras con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición. Será necesario que estas dos personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

Responsable de Igualdad (si la hubiese): La persona responsable de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente.

4.2 Procedimiento de la actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras asesoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de DW GROUP , publicándolo a través de diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras DW GROUP.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciéndose participes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y formas de contacto de las personas de Comisión de seguimiento del Plan de igualdad para actuar como figuras asesoras ante situaciones de violencia de genero que puedan sufrir las/os trabajadoras/es de la empresa.

4.2.2. Procedimiento de apoyo a las víctimas

violencia de género

- **Comunicación de la situación de violencia de género**. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de victima de violencia de género a cualquier de las figuras asesoras. El presente protocolo podrá ser activado por:
  - La/el propio trabajador víctima de violencia de género
  - Los servicios medios de la empresa

- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La persona asesora que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto en un máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la/el trabajador/a víctima violencia de género donde acudirán las dos figuras asesoras, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas en la legislación vigente. EL resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas de las que el/la trabajador/a víctima violencia de género se acoge que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales. La dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora victima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte de las figuras meditadoras.

- **Acreditación de la situación de violencia de género.** Según lo establecido por el art.23 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, la situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:
  - Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
  - Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
  - Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
  - Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
  - Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia.
  - Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de victima de violencia de género.
  - El Gobierno y las Comunidades Autónomos, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad diseñaran los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

4.3 Confidencialidad, intimidad y dignidad de las/os trabajadores/as víctimas de violencia de género

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por las figuras asesoras y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión de implementar las medidas a los que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

- Protección a la dignidad e intimidad de la víctima: Partiendo del derecho de la victima 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.

5. Medidas y recursos de atención a los/as trabajadores víctimas violencia de género .

El presente protocolo de violencia de género no debe ser en ningún caso una mera transcripción de las medidas reguladas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, sino que reflejará el compromiso de la empresa con la mejora de dichas medidas mínimas contempladas por la ley, que exponemos a continuación para su conocimiento:

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad social

1. *La trabajadora victima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio a otro departamento, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.*
2. *En los términos previsto en la Ley General de la Seguridad Social , la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la seguridad social y de desempleo.*
3. *Las empresa que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras victimas violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio a otro departamento, tendrán derecho a una bonificación al 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.*
4. *Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.*
5. *A las trabajadoras por cuenta propia víctimas violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad social Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.*

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación a cotizar.

5.1 Medidas de protección en la empresa

A) Ausencias o impuntualidad justificadas

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la justificación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerará justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible (Art. 21.4 de la Ley Orgánica de 1/2004).

Se concederá a la trabajadora víctima de violencia de género, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de los trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la victima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias de esta situación (Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 21.4)

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederá el tiempo imprescindible de permiso retribuido al trabajador/a víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc…).

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 ausencia, a la mayor brevedad posible.*
- *Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.*

B) ***Ordenación del tiempo de trabajo***

Apartado 8, art. 37 del Estatuto de los Trabajadores

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así , 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 previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes.

- *Flexibilidad en las horas de entrada y salida.*
- *Adaptación de la jornada de trabajo.*
- *Elección de turno de trabajo.*
- *Reducción de jornada.*
- *Teletrabajo.*
- *Cualquier medida, que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación*

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

C) Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante ***tres años.*** *Terminando este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con* ***dos meses*** *de antelación.*

D) Extinción del contrato

Las trabajadoras víctima de violencia de género podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vean en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar proyectos de nueva vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello. (LGSS apartado 2.2, letra e. art. 208).

E) Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que sea vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género (Apartado 1, letra n, art. 45 ET).

Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo que haya cotizado para ello.

F) Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b.).

G) Acceso al centro de trabajo con coche particular

Las trabajadoras victimas de violencia de género tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los maltratadores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

H) Llamadas

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar 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 periodo máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre este medio.

I) Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y maltratador mantenga relación laboral en la empresa. En el caso de que la víctima y el agresor presente servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

J) Registro de agresores

En materia de seguridad y la protección de los trabajadores víctimas violencia de género, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc.. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacía la víctima.

K) ***Nombramiento de compañero/a de alerta***

La trabajadora víctima de violencia de género podrá nombrar a una persona de confianza en su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de está , para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como las figuras mediadoras para su conocimiento.

L) Anticipos

La trabajadora víctimas de violencia de género podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente de la empresa en esta materia.

5.2 Recursos de información general y asesoramiento

- *Servicio atención a mujeres víctimas de Violencia de Género. (SAVH 24 HORAS) 900 222 100 Email savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)*
- *112 Emergencias*
- *016 –(Dispone Whatsapp) online@msssi.es*
- *Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062* – App : AlertCops (Envía una señal de alerta a la policía con la localización)

6. Seguimiento

La comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras asesoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información , sensibilización y medidas de formación. Anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

7. Normativa de referencia

- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*
- *Resolución de 22 de Diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.*
- *Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.*
- *Convenio de Estambul 11V.2011*
- *Ley General de la Seguridad Social*
- *Estatuto de los Trabajadores*
- *Convenio Colectivo Autonómico de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.*

DW GROUP
CALLE SAN MAXIMO 31 1º 11
28041 MADRID
TEL. 91.469.05.70