

PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Asociación de Familiares de
Enfermos de Alzheimer.

C/ Arcos del Ingenio, 11

Almuñécar CP.18690

GRANADA

OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Implantar una política específica sobre violencia de género en la entidad, creando una cultura de gestión de recursos humanos que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres que se encuentran en esta situación, apoyando el acceso y el mantenimiento del empleo de las mismas.

1. OBJETO.

Establecer condiciones laborales favorables que ayuden a la protección de las víctimas de Violencia de Género.

- Prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad.
- Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de AFAVIDA para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra.
- Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

2. ALCANCE.

Todo el personal en plantilla de la Federación de Asociaciones de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias de la provincia de Granada, en adelante FEGRFA. que pueda acreditar que está siendo sometido a una situación de violencia de género, tanto en el ámbito profesional como en el privado.

3. REFERENCIAS.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Igualdad entre hombre y mujeres.
- RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Declaración de principios de apoyo a las víctimas de violencia de género

- La Junta Directiva de AFAVIDA se compromete a apoyar a las personas que trabajan en la entidad que son víctimas de Violencia de Género.
- La Junta Directiva de AFAVIDA se compromete a aplicar las medidas de protección que se acuerden con las víctimas con la mayor brevedad posible.
- Ante una comunicación se protegerá, en todo momento, la identidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

5. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN 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 de víctimas de violencia de género.

6. GENERALIDADES.

6.1. DEFINICIÓN.

Violencia de Género: "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". (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

6.2. DERECHOS LABORALES

- Reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8 ET).

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

- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
- 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 entidad.

- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (art 40.4 ET).

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 entidad tenga vacante.

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

- Suspensión del contrato (art.48.10 ET).

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.



Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer "AFAVIDA"

C/ Arcos del Ingenio nº11 C.P. 18690 Almuñécar (Granada).

Email: afavida@hotmail.com Teléfono: 64036934

- **Extinción del contrato (art.49.1 m ET).**

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

- **Ausencias o impuntualidad justificadas (art.52.d ET).**

Conforme a la normativa citada, en lo que se refiere a la trabajadora víctima, no se consideran las faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, y se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia, y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, siempre que esas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

- **Nulidad del despido (art. 53.4 b ET).**

Se declarará por los Tribunales la nulidad del despido de la víctima, en caso de que el mismo sea reacción al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género

6.3 DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

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

Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

- **Desempleo (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, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

- **Convenio especial.**

Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que, por su condición de víctimas, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

7. DIAGRAMA DE FLUJO Y/O RESPONSABILIDADES.

7.1. JUNTA DIRECTIVA

Es responsable de:

- Proteger en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas,
- Iniciar el proceso para el establecimiento de medidas de apoyo a la protección de la víctima,
- Aprobar las medidas definitivas.
- Elaborar el informe de solicitud de las medidas de protección
- Aplicar las medidas definitivas
- Cerrar el proceso.

7.2. REPRESENTACIÓN LEGAL

Es responsable de informar sobre la situación inmediatamente denunciada de violencia de género, con absoluta confidencial, a la Junta Directiva.

8. PROCEDIMIENTO

Todas las personas destinatarias de este Protocolo 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.

8.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

- El derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
- El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
- El derecho a la igualdad (art. 14 CE).

Comienza con la comunicación de la situación de ser víctima de violencia de género al miembro designado dentro de la Junta Directiva para estos temas (representante legal)

En caso de que cualquiera de las personas que conforman esta, tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, sean jefes/as o subordinados/as jerárquica o funcional inmediata respecto de la víctima, quedarán automáticamente fuera del desarrollo de este procedimiento.

El receptor de la información realiza traslado de la misma, a la persona designada dentro de la Junta Directiva para que inicie el proceso de protección (representante legal).

8.2. SOLICITUD DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

- Se redacta un informe escrito, en el que se indique el nombre de la víctima, la fecha y hora de la comunicación, una descripción detallada de las medidas de protección que se solicitan y la firma de la persona.
- En todo momento se debe de garantizar la confidencialidad de la víctima.
- La víctima debe de acreditar la situación presentando la denuncia policial que da derecho al inicio de la vía judicial, la orden de protección a su favor o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia



Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer "AFAVIDA"

C/ Arcos del Ingenio nº11 C.P. 18690 Almuñécar (Granada).

Email: afavida@hotmail.com Teléfono: 64036934

de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

8.3. ACUERDO, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

- Se acuerda las medidas de protección definitivas con la víctima y, una vez aprobadas por la Junta, las aplica.
- La víctima está obligada a informar de cualquier cambio que se produzca en el proceso ya sea, por voluntad propia o por sentencia o por informe policial, fiscal o médico, entregando la documentación que lo justifique.

8.4. CIERRE DEL EXPEDIENTE

El cierre del expediente se produce por:

- Una declaración voluntaria firmada de la víctima.
- Por la finalización del tiempo de protección emitida por el Juzgado o el Ministerio Fiscal.
- Por la solicitud voluntaria de la víctima de la extinción del contrato de trabajo.

Cerrado el expediente si la víctima continúa en la entidad, volverá a las condiciones laborales que tuviera.

Para que las medidas sean efectivas, la existencia de estos principios y de estos protocolos de actuación se incluirá en los Planes de Comunicación Interna de la entidad.

Sensibilización y formación

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación.

Por ello, la entidad pondrá a disposición de las/os trabajadoras/es recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.