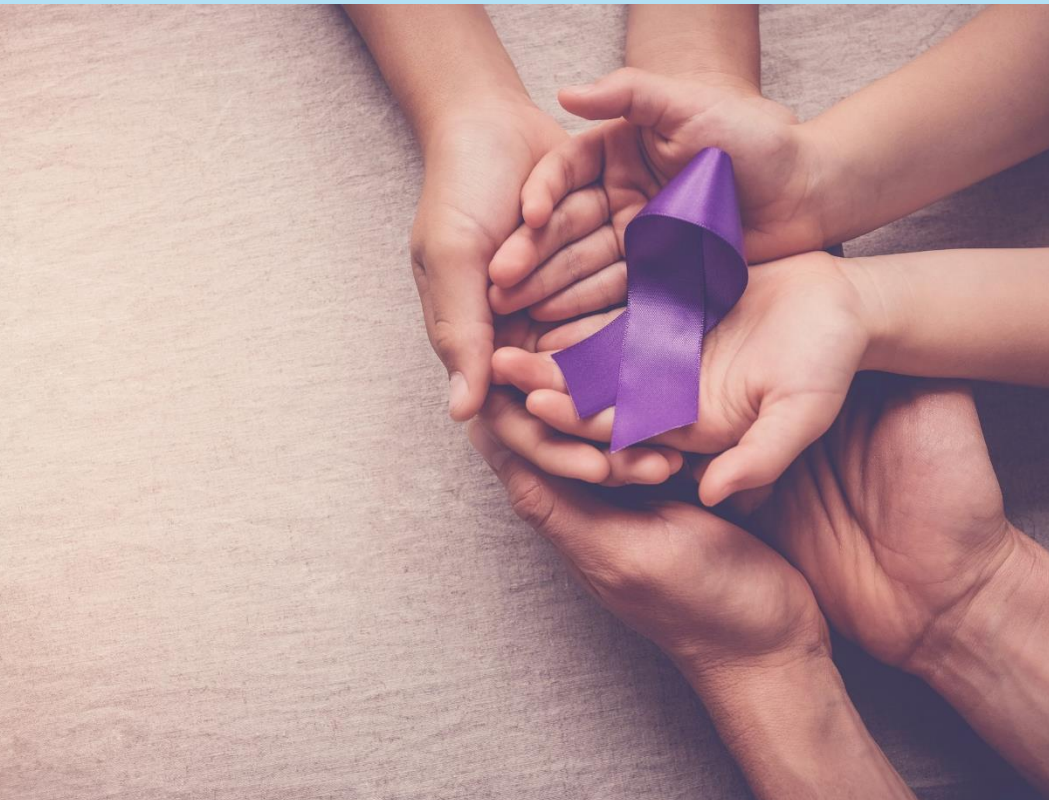


Protocolo ST:
**Protocolo de actuación para las situaciones
de mujeres que sufran violencia de género**



Índice

2. INTRODUCCION	3
2.1. Normativa	3
2.2. Ámbito Nacional.....	3
2.3. Ámbito de la Unión Europea	4
2.4. Ámbito Estatal	4
2.5. Características de la Violencia de Género	5
2.6. Responsabilidad de las Empresas y Organizaciones	6
3. OJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	7
3.1. Objetivo del Protocolo	9
3.2. Declaración de Principios	9
4. PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	8
4.1. Objeto del Protocolo	8
4.2. Ámbito de Aplicación	8
4.3. Acreditación de la situación de Violencia de Género.....	8
4.4. Comunicación de la situación de Violencia de Género y Principio de Confidencialidad ...	9
4.5. Activación del Protocolo	9
4.6. Información y Aplicación de los Derechos Laborales	10
4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	11
4.1 Medidas.....	11
6. MEJORAS A LA LEY ORGÁNIZA 1/2004 EN LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
6.1. Mejoras de la Ley.....	14
6. COMPROMISOS.....	16
6.1 Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.....	16
6.2 Sensibilización y Protección.....	16
6.3 Difusión.....	16
6.4 Comisión de Seguimiento.....	16
6.5 Adecuación a las normas legales o convencionales.....	16

INTRODUCCIÓN

La violencia de género se manifiesta como una situación de desigualdad, donde se ejerce el poder de algunos individuos sobre las mujeres exclusivamente por el hecho de serlo. Este tipo de violencia, que incluye tanto a menores como a personas dependientes, se propaga como una forma de violencia vicaria sobre las víctimas.

Es importante subrayar que la violencia de género constituye una flagrante violación de los Derechos Humanos y representa la manifestación más grave de las desigualdades de género, afectando predominantemente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas logradas en las últimas décadas, este fenómeno persiste como uno de los mayores desafíos que enfrenta nuestra sociedad. Los efectos de la violencia de género generan graves obstáculos para las personas afectadas, impidiendo de manera significativa su acceso a la igualdad de oportunidades y la plena realización de los Derechos Humanos Inherentes a todas las personas desde su nacimiento.

1.1 NORMATIVA

Existen diversas directrices a nivel nacional e internacional que enfocan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género como prioridades fundamentales.

1.2 ÁMBITO INTERNACIONAL

La lucha contra la violencia de género ha sido reconocida y respaldada a nivel internacional a través de diversos instrumentos y declaraciones:

- **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 en 1995, cuyos obtenidos 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 de 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 contra mujeres de cualquier, raza, edad o condición social.

1.3 ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

- **El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y exhorta a los Estados Miembros a desarrollar políticas específicas para prevenir y sancionar la Violencia de Género. Establece una base legal para abordar la Igualdad de Género en la Unión Europea.
- **La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** refuerza el compromiso de la UE con la igualdad de género e incluye disposiciones que destacan la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, así como la paridad entre mujeres y hombres.
- **La decisión Marco del Consejo de la Unión Europea (15 de marzo de 2001)** subraya la importancia de establecer y articular redes de asistencia las víctimas, proporcionando una guía clara sobre la orientación que deben seguir las medidas de atención por parte de los Estados Miembros de la Unión Europea. Se enfoca en fortalecer la respuesta a las Víctimas de Violencia de Género a través de la coordinación y la asistencia.
- **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)

1.4 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 medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de carácter integral, tiene como objetivo combatir la violencia de género desde un enfoque multicausal. El artículo 32 destaca la elaboración de planes de colaboración para la ordenación de actuaciones en prevención, asistencia y persecución de la Violencia de Género, con la implementación de protocolos integrales para las distintas administraciones y servicios implicados.
- **El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del niño (1989)** pide la adopción de medidas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las políticas públicas de igualdad deben abordar la diversidad de realidades desde un enfoque transversal, reconociendo que la violencia puede manifestarse desde la infancia y afectar de diversas maneras a lo largo de la vida.

- **Real Decreto-ley 9/2018 y Resolución de 28 de julio de 2021**, establece 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.

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.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la Violencia de Género 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 Violencia de Género.

1.5 CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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 quién esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia."*

Según la naturaleza de estas conductas, las aunamos 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 esta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvaloración 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 a la imposición de este 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.

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la Violencia de Género.

1.6 RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad 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 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 y organizaciones 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 Violencia de Género, tanto dentro del plan e 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.

OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objetivo definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de Violencia de Género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral. Asimismo, se pretende sensibilizar a través de su difusión al personal cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, que pueda ejercer un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de Violencia De Género en la concreción definida en la L.O 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- La Violencia de Género trasciende el ámbito privado y se manifiesta también en la esfera laboral, siendo un problema que requiere atención y acción por parte de la empresa.
- Según la definición de la Organización Mundial de la Salud, abarca no solo el daño físico, sexual o psicológico, sino que también incluye amenazas, coacción y la privación de libertad, tanto en la vida pública como privada.
- La empresa asume el compromiso de combatir la Violencia de Género, informar y respaldar a las víctimas, implementando medidas concretas de apoyo a las mujeres afectadas.
- La empresa rechaza toda forma de discriminación y acoso, comprometiéndose como entidad responsable. Se establece la construcción de entornos laborales seguros basados en el respeto, el diálogo, la tolerancia y la igualdad, libres de situaciones de acoso o discriminación.
- El Plan de Igualdad de la empresa incluye medidas específicas contra las violencias de género, fortaleciendo el compromiso con la igualdad y la protección de sus trabajadores.
- Tanto la empresa como la representación de las personas trabajadoras se comprometen a adoptar medidas de acción positivas para prevenir y abordar toda forma de violencia de género en el entorno laboral. Esto implica aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y atención a las víctimas.

El objetivo del protocolo es:

- Prevenir y combatir la Violencia de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales con 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.
- Fomentar una actitud proactiva para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.
- Educar a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales que protegen a las víctimas de Violencia de Género.

PROCESO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene como finalidad abordar la Violencia de Género 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, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento tiene como objetivo proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa ST a aquellas trabajadoras que padecen Violencia de Género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el mismo momento que se acredite la existencia de indicios de Violencia de Género.

Este procedimiento tiene carácter interno dentro de la empresa y no excluye ni condiciona las acciones legales que puedan ser ejercidas por parte de las mujeres en esta situación.

Este procedimiento se aplicará a todas las mujeres que padezcan Violencia de Género en todos los centros de trabajo de ST.

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de Violencia de Género
- 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.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de Violencia de Género de la administración pública competente 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.

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos tan pronto como sea posible. Dicha comunicación nunca tendrá el carácter de anónima, pero sí de privada, aplicando desde el primer momento una especial protección a los datos de la víctima. La comunicación se realizará 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.

Podrá ser comunicado por:

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

Con el fin de garantizar la plena efectividad del principio de confidencialidad en el desarrollo de cada una de las medidas contempladas en este Protocolo, se asegurará la intimidad de las víctimas mediante la protección especial de sus datos personales, así como de aquellos de sus descendientes y de cualquier persona bajo su tutela, guarda o custodia. Al inicio del procedimiento, se asignará un código numérico, cuya recepción la víctima deberá firmar como evidencia de garantía de intimidad y confidencialidad.

Además, las inscripciones registrales que deben llevarse a cabo en el archivo general de personal se realizarán de manera que no sea posible deducir la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas ni de cualquier otra información que revele su situación.

Todas aquellas personas que participen en la ejecución de estas medidas y en otras contempladas en el Protocolo estarán sujetas al deber de secreto profesional respecto a la información que lleguen a conocer en dicho proceso. Este compromiso de confidencialidad persistirá incluso después de la conclusión de su relación orgánica o funcional con las unidades que hayan participado en la tramitación de dichas medidas.

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

El trabajador tendrá la libertad de comunicar su situación a la empresa a través del medio que considere más conveniente, ya sea a las personas responsables de su servicio, a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), a personas del Departamento de Gestión de Personas, o directamente a la Comisión de Igualdad a través del correo igualdad@atenzia.com.

En el momento en el que se tenga conocimiento de que una persona de la plantilla de ST enfrenta una situación de Violencia de Género, se canalizará esta información hacia la Comisión de Igualdad. En este contexto, se designará a una persona para acompañar a la trabajadora, asumiendo la responsabilidad de brindar apoyo y colaboración con la máxima discreción y confidencialidad posible. Esta persona se encargará de brindar información y asistencia para gestionar las medidas laborales y otras contempladas en la Ley Orgánica y en el presente procedimiento, adaptándolas de manera óptima a su situación y garantizando tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Las personas designadas para desempeñar estas funciones contarán con la información y formación necesarias para llevar a cabo estas tareas de manera eficiente. A lo largo de todo el proceso, esta persona acompañará a la trabajadora informándola sobre todos los derechos laborales que le asisten por ley y en el ámbito de ST.

La trabajadora víctima de Violencia de Género 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.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá, 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 siguiente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación de Víctima de Violencia de Género.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1 MEDIDAS

4.1.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ART. 37.8 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

La trabajadora Víctima de Violencia de Género, tendrá derecho, para garantizar su protección y acceder a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada laboral con una disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo. Esto podrá llevarse a cabo mediante la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible u otras formas de organización del tiempo de trabajo vigentes en la empresa.

La concreción de estos derechos se registrará por los términos establecidos para estos casos específicos en los convenios colectivos, acuerdos entre la empresa y la representación legal de la plantilla, o mediante acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de no existir disposiciones específicas al respecto, el trabajador tendrá la facultad de determinar la concreción de dichos derechos.

Cualquier desacuerdo surgido entre la empresa y el trabajador en relación con estos derechos será resuelto por la jurisdicción competente, mediante el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. Este marco legal garantiza la adecuada resolución de las discrepancias para asegurar el respeto y cumplimiento de los derechos de la trabajadora en situación de Violencia de Género.

4.1.2. REUBICACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA (ART 40.4 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

La trabajadora en situación de Violencia de Género, que se vea forzada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios para garantizar su protección o a acceder a la asistencia social integral, tendrá el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante en cualquier otro centro de trabajo de la empresa, siempre que corresponda al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La empresa informará a la trabajadora acerca de las vacantes disponibles en ese momento o las que puedan surgir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo inicialmente se acordará por un período de seis meses, durante los cuales la empresa estará obligada a reservar el puesto que la trabajadora ocupaba anteriormente. Al finalizar este período, el trabajador podrá elegir entre regresar a su puesto anterior o continuar en el nuevo, en cuyo caso, la obligación de reserva dejará de tener efecto. Este proceso brinda flexibilidad al trabajador para tomar decisiones informadas y adaptar su situación laboral a sus necesidades y circunstancias particulares.

4.1.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO (ART. 45.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

El contrato de trabajo podrá ser suspendido por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo debido a la Violencia de Género que padece. Según la legislación Vigente (Apartado 6, art. 48 ET), esta suspensión inicial no podrá exceder de seis meses. Sin embargo, en casos en los que la efectividad del derecho de protección de la mujer requiera una continuidad, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo acumulado de dieciocho meses.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, la trabajadora afectada por Violencia de Género tendrá el derecho a percibir la prestación por desempleo, y de estas cotizaciones serán tenidas en cuenta para futuras prestaciones (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y 2, y art.210) Además, este período de suspensión se considera como período de cotización, lo que influirá positivamente en las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (LGSS, art 124 y 231).

Cuando la persona trabajadora decida reincorporarse a aquellas empresas que hubieran formalizado contratos de interinidad para sustituirla durante la suspensión del contrato por Violencia de Género, la reincorporación se llevará a cabo en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, según lo establecido en el VI Convenio Colectivo de Dependencia, Artículo 36.1 Este enfoque garantiza la continuidad laboral en las condiciones justas para los trabajadores que regresan después de enfrentar situaciones de Violencia de Género.

4.1.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la mujer o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de Violencia de Género.

4.1.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de sufrir Violencia de Género. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET). La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado 1.1, letra e, art. 208).

4.1.6. EXCEDENCIA

La trabajadora Víctima de Violencia de Género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 con reserva del puesto de trabajo.

4.1.7. PERMISOS RETRIBUIDOS ESPECIALES

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán considerados permisos retribuidos.

4.1.8. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD DEL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán 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 1/2004).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del 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.

4.1.9. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será nulo el despido de las trabajadoras que padecen violencia de género 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 suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

4.1.10. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

MEJORAS A LA LEY ORGÁNICA 1/2004 EN LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1. MEJORAS A LA LEY

En el momento en el que se active el presente protocolo, la empresa procederá a revisar la situación laboral de la mujer que acredite su situación de víctima de violencia de género, para en su caso, aplicar las medidas de mejora correspondientes.

5.1.1 REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de jornada sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género pueda atender las necesidades propias derivadas de su especial situación.

5.1.2 REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El caso de que el nuevo puesto ocupado por la trabajadora sea de retribución inferior al suyo, no se aplicará esta reducción en las retribuciones de la trabajadora. Este derecho de traslado puede ejercitarse durante 18 meses, en los cuales ST reservará el puesto de origen a la trabajadora.

ST concederá una ayuda económica de hasta 1.500 euros en el caso de traslado a otro centro para cubrir los gastos en concepto de mudanza. En este supuesto, se concederá asimismo un permiso retribuido de cinco días por traslado de la víctima.

En el caso de traslado a otro centro de trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- 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 18 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 18 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.

5.1.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ST garantiza el derecho a la reserva de puesto de trabajo hasta 24 meses en las suspensiones motivadas por violencia de género, además de recibir una compensación bruta (abonada por la empresa) proporcional a dos meses de salario completo (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras).

5.1.4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ST además abonará a la trabajadora una indemnización de 3 meses de salario completo (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras).

La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora que se vea a extinguir su contrato y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros.

5.1.5. 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, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima.

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.

5.1.6. ASISTENCIA PSICOLÓGICA

La empresa facilitará y sumirá el coste de asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género hasta 20 sesiones.

5.1.7. TELEASISTENCIA

ST facilitará de forma gratuita la teleasistencia a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.

COMPROMISOS

6.1. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA

Basándonos en el derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas involucradas o que participan de alguna manera en el proceso y medidas en la implementación de las contempladas en este protocolo, se comprometen a tomar las acciones necesarias para resguardar la identidad de la víctima y de sus familiares.

6.2. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN

En todo momento, se mantendrá el sigilo y secreto, evitando la divulgación de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

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 detección y prevención de todo tipo de violencias de género 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, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

6.3. DIFUSIÓN

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

6.4. 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 mejoras de este Protocolo.

En todo caso se mantendrán los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

6.5. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES

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