

PROTOCOLO DE DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO GRUPO AMIAB

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, cualquiera de los CEE del Grupo AMIAB manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de violencia de género, así como nuestro compromiso para contribuir a la erradicación de la misma en la sociedad.

Al adoptar este protocolo, Grupo AMIAB quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, usuarias de algún servicio o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Grupo AMIAB asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo a la plantilla para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y facilitar el reconocimiento y la orientación necesarias al respecto.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifestamos y publicitamos la voluntad expresa de Grupo AMIAB de mantener una actitud proactiva tanto en la prevención de la violencia de género – sensibilización e información de comportamientos-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las situaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Este protocolo formará parte de la normativa interna y del código ético del grupo AMIAB de manera complementaria al plan de igualdad.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género.

Manifestamos el compromiso de sensibilizar a través de su difusión al personal contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como expresión de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Será de aplicación a la totalidad del personal empleado en cualquiera de los CEE de AMIAB cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización en:

- Identificar, acompañar y orientar a la mujer que pueda estar viviendo situaciones de este tipo como punto violeta

- A aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género referidas anteriormente con relación a Grupo Amiab y 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.

3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medios que podrán utilizarse:

- 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.
- 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.

4. ¿QUÉ ES Y CÓMO DETECTARLA?

Violencia de género

Se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo. Esta violencia comprende cualquier acto de violencia basada en el género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidad de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad.

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos clasificar en las siguientes categorías, pudiéndose dar 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.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La prevención de la violencia de género debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar las conductas que pueden constituir la.

Para evitar la aparición de aquellas situaciones objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

a) Medidas preventivas:

-Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

-Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa <https://amiab.com>, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.

-Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, folletos que se darán a todos los empleados cuando comiencen su relación laboral con cualquiera de nuestros CEE, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario,

-Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación

b) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente la violencia de género para dar atención a las situaciones que se comuniquen y/o detecten

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

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 víctima 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. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

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.

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))

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 que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, 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 cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

-ACCIONES DE MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia psicosocial integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea posible para la empresa a través del procedimiento de conciliación.

RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional en el caso de sentencia firme, teniendo mayor preferencia si el agresor forma parte de la misma Empresa.

VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones.

MEDIDAS DE SEGURIDAD

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.

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

ASISTENCIA SOCIAL Y PSICOLÓGICA

A través de las Unidades de apoyo, la trabajadora podrá solicitar la atención para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc. También se les podrá derivar y garantizar atención especializada con acompañamiento si es necesario a las entidades y asociaciones de ámbito local competentes en la materia, así como a recursos conveniados que puedan resultar de interés para la misma.

Por parte de la asistencia social y psicológica de la empresa se hará un seguimiento programado e individualizado según las necesidades de cada caso.

MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en Grupo Amiab, se tomarán 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, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

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.

Se tendrá 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.

INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

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.

Se deberá informar de manera accesible a la mujer sobre los pasos a seguir buscando siempre empoderarla en el proceso. Hay que valorar si la información que le estamos proporcionando es comprensible atendiendo a sus circunstancias y estado. Es imprescindible preguntarle su opinión y respetar su decisión de llevarlos adelante o no. La información facilitada será 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.

7. SENSIBILIZACION Y DIFUSIÓN

La política de Grupo Amiab de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitida a través de los siguientes cauces:

- Recursos didácticos relacionados con la 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 en el entorno laboral, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y los derechos que las trabajadoras tienen.

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.

8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de actuación ante la mujer víctima de violencia de género se sujetará a las siguientes garantías:

Protección de la dignidad e intimidad

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 la salvaguarda de la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto y evitando así la transmisión de cualquier tipo de información que pueda ayudar a facilitar su identificación.

Responsabilidad

La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Respeto y protección a las personas

Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.

Custodia de la documentación

Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el departamento de Unidades de Apoyo de Grupo AMIAB.

Diligencia y celeridad

Las actuaciones tras la comunicación deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que la información y atención llegue a la víctima en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Protección de la salud

Las posibles consecuencias sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento, coordinándose para ello con el Área de Prevención de riesgos laborales

9. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR ATENCIÓN

La mujer víctima de violencia de género podrá solicitar atención poniéndose en contacto con las Unidades de Apoyo, cuyos técnicos disponen de formación específica y punto violeta.

A partir de este momento se realizarán las siguientes intervenciones:

- Asesorar e informar de manera accesible sobre las medidas y derechos que recoge este protocolo,
- Estudio individual de las medidas y los recursos más adecuados en el ámbito laboral y personal según las circunstancias del momento y las necesidades de la persona, detectar otros síntomas asociados a los factores de vulnerabilidad
- Seguimientos programados según necesidades detectadas tras implementación de las medidas realizadas.

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.

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.

A los efectos de designar las personas encargadas del conocimiento de los asuntos relativos a este Protocolo la empresa aplica un criterio de idoneidad, teniendo especialmente en cuenta, su experiencia y sus características, relaciones, condiciones, cualidades y habilidades, siendo las Unidades de Apoyo quienes disponen de personal con formación y experiencia en discapacidad y perfiles de psicología, trabajo social... además de formación específica de Punto Violeta (este es el dispositivo estático específico de detección y asistencia a posibles víctimas de violencias sexuales y sexistas).

La persona que se designe, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, en atención a la gravedad de los mismos, podrá buscar las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan, ofreciendo apoyo y acompañamiento en este proceso.

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

Se podrá facilitar información a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales conservando las garantías establecidas dentro del procedimiento. En estas comunicaciones, al objeto de avalar la confidencialidad, no se darán datos personales.

Fdo: por la empresa

Fdo: por la mesa negociadora plan de igualdad