

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL



GABINETE DE IGUALDAD
CCOO CANARIAS 2023



Edita: CCOO CANARIAS

Elabora: Secretaría de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO Canarias

Grupo de trabajo: Esther Martín Martín y Patricia Martín Tovar

Canarias, abril de 2023.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO LABORAL**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**
- 5. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO DE LA EMPRESA**
- 6. PROCEDIMIENTO**
 - 6.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN**
 - 6.2 ÁMBITO TEMPORAL**
 - 6.3 COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍAS DE INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD**
 - 6.4 COMO ACREDITAR SER VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
 - 6.5 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO**
 - 6.6 DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**
 - 6.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- 7. LA INTERVENCIÓN SINDICAL ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA**
- 8. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**
- 9. RESPONSABILIDAD Y BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS**
- 10. BIBLIOGRAFÍA**

1. INTRODUCCIÓN



comisiones obreras Canarias

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, por definición, viene dada en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, entendiéndola como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico, policial y laboral, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, lo que exige compromiso y actuación de los poderes públicos, las organizaciones políticas y sociales así como de la sociedad en su conjunto.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afectan principalmente a las mujeres y todo ello a pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas.

Las Comisiones Obreras, primera fuerza sindical del país y del Archipiélago Canario, como sindicato sociopolítico dirigido a la defensa de los derechos e intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de la ciudadanía orienta su actividad, entre otras, a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la lucha por la eliminación de la discriminación de la mujer en la sociedad y contra todo tipo de violencia contra las mujeres, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquier ámbito.

Las Comisiones Obreras Canarias renueva su compromiso en la eliminación de esta lacra social y refuerza su implicación y posibilidades de actuación avanzando en la intervención sindical, la formación y la sensibilización de la clase trabajadora en

general y de nuestra representación sindical en particular, entendiendo que el ámbito laboral es un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia contra las mujeres.

Por todo lo expuesto CCOO pretende que el presente documento, cuya impresión ha sido subvencionada por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, sea útil y eficaz tanto para la representación sindical de las CCOO Canarias como para la población trabajadora de nuestra Comunidad Autónoma, y que les permita:

ACTUAR contra la violencia de género mediante la acción sindical, la formación y la sensibilización para avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

GARANTIZAR en el ámbito de la negociación colectiva, la difusión y posible mejora de derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género así como en el resto de normativa establecida al efecto, mediante el establecimiento de acuerdos, procedimientos, convenios colectivos y/o planes de igualdad.

COLABORAR y actuar de forma conjunta con las Administraciones Públicas, asociaciones feministas y restos de organizaciones competentes, para la prevención y erradicación de cualquier violencia contra las mujeres.

Esther L. Martín Martín

Secretaría de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO Canarias

2. MARCO NORMATIVO



comisiones obreras Canarias

2. MARCO NORMATIVO

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

Ámbito Internacional

- 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 Declaración del Milenio 2000.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014.

Ámbito de la Unión Europea

- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001.
- Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo.

Ámbito Estatal

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- 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.
- Convención sobre los Derechos del Niño.

3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



comisiones obreras Canarias

3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres e independientemente de su estrato social, nivel educativo, cultural o económico y la violencia de género es, posiblemente, una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de sus parejas o ex-parejas, o lo que es lo mismo, por quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad, siendo el objetivo del agresor conseguir el control sobre la mujer.

Cualquier manifestación de violencia ejercidas sobre las mujeres por el hecho de serlo que impliquen o puedan implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, coacción, intimidación o privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada, debe ser considerada violencia de género, tal y como indica la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género de Canarias.

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar 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.

La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, artículo 1:

“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”

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

En la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer AG ONU, 1993:

“Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”

El artículo 3 del Convenio de Estambul de 11 de mayo de 2011, ratificado por España el 11 de abril de 2014, indica:

“Por violencia contra la mujer se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada”.

La Organización Mundial de la Salud ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO



comisiones obreras Canarias

4. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

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

Se pretende que sirva de guía para implantar una serie de medidas concretas que se traduzca en una política de empresa que contribuya a la erradicación de la violencia de género y violencia sexual, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

- **Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres:** Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
- **Sensibilizar a todas las personas de la empresa** para que adopten un talante proactivo y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- **Formar e informar a todas las personas trabajadoras de los derechos laborales y de seguridad social** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género*, la *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género*, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*.

- **Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden entablar contra los agresores.

- **Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales** de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Garantizar la protección de la dignidad de las personas trabajadoras, tanto en el centro trabajo y fuera de él.

- **Garantizar el principio de transversalidad de las medidas**, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

5. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO DE LA EMPRESA



5. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

El protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral requiere de un compromiso por parte de la Empresa de aplicar las medidas y políticas precisas que permitan dar cobertura a la mujer víctima de violencia de género, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, comprometiéndose a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen las siguientes normativas:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo, de modificación de la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Contra la Violencia de Género.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género, la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, de la Comunidad Autónoma de Canarias y el Código Penal.

La violencia de género y violencia sexual no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

La violencia de género y violencia sexual tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.

La violencia de género y violencia sexual, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género y violencia sexual.

Quienes conformamos **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género y violencia sexual, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el resto de normativa vigente hasta el momento.

Al adoptar este protocolo, **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a la protección de las mujeres que hayan sufrido y estén sufriendo violencia 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 o aquéllas que realizan voluntariado.

(NOMBRE DE LA EMPRESA) tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, su integridad física y moral así como promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **(NOMBRE DE LA EMPRESA)**. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El protocolo se aplicará a las situaciones de violencia de género, por lo que será dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

En efecto, **(NOMBRE DE LA EMPRESA)** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de la violencia de género sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar todos los derechos que le asisten en el ámbito laboral

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género en (NOMBRE DE LA EMPRESA) tiene entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las personas trabajadoras.

Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.

Sensibilizar a las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA) para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra.

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

Difundir entre sus grupos de interés estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre el conjunto de su plantilla, con el objetivo de erradicar la vulneración de los derechos humanos que significa la violencia de género y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa como fuera de ella, no tolerando actuaciones de violencia contra las mujeres.

Apoyar a las víctimas de violencia de género y sexual de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.

El conjunto de (NOMBRE DE LA EMPRESA) deberá asumir la responsabilidad individual y colectiva, no solo como parte activa de la empresa sino como ciudadanía, en pro de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

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

Así mismo, en los Planes de Igualdad de (NOMBRE DE LA EMPRESA), se incorporarán medidas contra las violencias de género en la empresa que mejore lo contemplado en la legislación vigente.

Por todo lo expuesto, (NOMBRE DE LA EMPRESA) y la representación legal de las personas trabajadoras, adoptamos a través del presente documento medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y violencia sexual y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas, para lo que suscriben el presente Protocolo de actuación ante la Violencia de Género en uso de la representación que ostentan, adoptando y obligándose a cumplir el mismo.

6. PROCEDIMIENTO



6. PROCEDIMIENTO

6.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo de actuación será de aplicación a las mujeres trabajadoras que realicen su actividad laboral al servicio de **(NOMBRE DE LA EMPRESA)**, con independencia que se trate de personal propio o puesto a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal o similares.

6.2. ÁMBITO TEMPORAL.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento y tendrá una duración inicial de (FECHA) siendo su aplicación obligatoria desde la fecha **(INDICAR)** momento en el que se ha procedido a su firma.

Una vez finalizada dicha vigencia, su articulado continuará en vigor hasta que no se firme un nuevo protocolo de actuación.

6.3. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍAS DE INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas trabajadoras 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.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos, que nunca será anónima, tan pronto como sea posible a través de un

formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad o a través de la cuenta de correo electrónico (XXXXXXX).

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

Podrá ser comunicado por:

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

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar la persona designada y la víctima, como garantía de intimidad y confidencialidad.

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

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás

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

6.4. CÓMO ACREDITAR SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La mujer trabajadora víctima de violencia de género deberá acreditar su condición ante la empresa, en virtud de lo contenido el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, a través de cualquiera de los siguientes documentos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género 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.

6.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (o la persona que se designe) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, a través de los canales establecidos al efecto, la Dirección de la empresa procederá a activar el protocolo de actuación a través de los siguientes pasos:

- La Dirección y la RLPT (o la persona que se designe) con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
- La Dirección y la RLPT (o la persona que se designe) acompañará a la persona afectada en todo el proceso y la guiará en la solicitud de sus derechos.
- Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.
- Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que la empresa hiciera uso de su poder disciplinario (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores).
- En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre,

reguladora de la Jurisdicción Social.

La Dirección (o la persona que se designe), con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de estos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLPT, y 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.

El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección y la RLPT (o la persona que se designe). El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor/a del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

Es esencial proteger a las trabajadoras, ofrecerles información sobre los derechos existentes y las posibles mejoras que existan en cuanto a los derechos laborales y de seguridad social por ser víctimas de violencia de género.

→ Garantías de información: La Empresa y todo el personal y demás destinatarios, se responsabilizará de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

→ Principio de confidencialidad: La Dirección de la empresa (o la persona que se designe), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del Contenido de este Protocolo, de todos los derechos y mejoras que le asisten y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

6.6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El contenido del presente Protocolo se difundirá entre todas las personas trabajadoras de la plantilla, entregando una copia de este y publicándose en el tablón de anuncios correspondiente.

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los/as colaboradores/as que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

6.7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos se designará una comisión paritaria encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización de este. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

7. LA INTERVENCIÓN SINDICAL ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GENERO EN LA EMPRESA



comisiones obreras Canarias

7. LA INTERVENCIÓN SINDICAL ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Detectar una situación de violencia de género en el ámbito laboral entraña dificultades dado que en demasiadas ocasiones las mujeres víctimas de violencia de género ocultan su situación. No obstante, pueden darse diferentes situaciones y consecuencias que nos indiquen que la trabajadora puede estar sufriendo violencia de género, como son:

Síntomas psicológico-cognitivos:

- Aislamiento o restricción del círculo de relaciones interpersonales y conductas de evitación.
- Falta de motivación, concentración y disminución de la atención o atención selectiva. Pérdida de memoria o memoria selectiva.
- Baja autoestima y pésimo concepto de sí misma.
- Pérdida de control y vulnerabilidad.
- Autoinculpación, tristeza y depresión, crisis nerviosas.
- Ausencia de reacción ante determinadas situaciones o reacción exagerada.
- Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.

Síntomas físicos:

- Fatiga, aspecto demacrado, trastornos del sueño.
- Dolores de cabeza, de estómago, en zonas localizadas del cuerpo que pueden estar acompañados de señales como hematomas, heridas, arañazos..
- Náuseas, debilidad física y agotamiento.
- Consumo continuado de sustancias: fármacos, alcohol.

Problemas relacionados con el trabajo:

- Baja productividad.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo.
- Estrés laboral.
- Pérdida de interés por el trabajo.

- Absentismo.

En numerosas ocasiones las propias mujeres víctimas de violencia de género ocultan su situación, se oponen a denunciar o a pedir ayuda de cualquier tipo y ello puede ser consecuencia de diversas razones (miedo, culpabilidad, dependencia económica, falta de apoyo familiar o social, etc.).

Lo cual suele generar incompreensión del entorno y provocar, a su vez, mayor indefensión a la víctima. Por ello, la ayuda que pueda recibir de sus compañeros y compañeras, de la empresa y especialmente de la representación sindical es fundamental y puede ser decisiva para poder erradicar la violencia que sufre.

A continuación se exponen una serie de recomendaciones para facilitar que la actuación sindical en el centro de trabajo sea la más eficaz posible:

- Elaborar un protocolo de actuación negociado con la empresa a poner en marcha cuando se tenga la sospecha o conocimiento de que una trabajadora está sufriendo violencia de género.
- Visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia de género y los recursos de atención de las diferentes Administraciones Públicas. Incluir los datos de contacto del Gabinete de Igualdad de CCOO Canarias, cuyos servicios en la materia son gratuitos (igualdad@canarias.ccoo.es).
- Dar a conocer los derechos laborales, las ayudas y medidas de apoyo que están a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Proporcionar un apoyo continuado a la compañera víctima de violencia de género, mostrando empatía y comprensión hacia ella.
- Garantizar el respeto, discreción y confidencialidad, preservando la intimidad de la mujer.
- No tomar decisiones por ella, y seguir las pautas de comunicación adecuadas.
- Ante cualquier duda, consultar y pedir el asesoramiento a los recursos especializados de CCOO Canarias (Gabinete de Igualdad, Servicios Jurídicos, Gabinete de Salud Laboral, etc.) y seguir sus pautas y/o recomendaciones.

Debemos recordar que CCOO Canarias tiene a disposición del lector y lectora, la “Guía de derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género” a través del siguiente QR:



8. INFORMACIÓN Y APLICACION DE LOS DERECHOS LABORALES.



comisiones obreras Canarias

8. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

Derechos laborales a los que puede acogerse, entre los que se encuentran:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo. La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:
 - Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
 - Derechos laborales.
 - Derechos de Seguridad Social.
 - Derechos económicos.

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

Además, en los términos previstos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, las mujeres víctimas de violencia de género tendrán 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.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

El artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores advierte que el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales, de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas y justificadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las empresas que formalicen contratos de interinidad con una persona desempleada para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo. Este beneficio se extenderá a todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

A través del siguiente QR se puede acceder a información complementaria relativa a los derechos laborales y de Seguridad Social a los que pueden acogerse las mujeres víctimas de violencia de género.



9. RESPONSABILIDAD Y BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS



comisiones obreras Canarias

9. RESPONSABILIDAD Y BENEFICIOS DE LAS EMPRESAS

Las empresas son agentes de cambio y pueden (y deben) desempeñar un papel fundamental y decisivo en la erradicación de las violencias contra las mujeres.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar al ritmo de trabajo, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia al agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación.

Cabe recordar que las empresas tienen el deber de garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras y la responsabilidad de que estas ejerzan su actividad profesional en un entorno laboral seguro en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Incluir medidas de protección contra la violencia de género, tanto si se incorporan en el convenio colectivo, el plan de igualdad o a través de protocolos específicos como el que proponemos, podrían contribuir a lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Consideramos que se hace necesario el impulso por parte de las empresas, tras las oportunas negociaciones con la representación legal de las personas trabajadoras, de medidas y estrategias que prevengan y actúen contra la violencia de género, tales como:

- Contratar a mujeres víctimas de violencia de género, puesto que ello proporciona mayor autonomía, independencia económica, aumento de la autonomía, en definitiva, facilitarles una inserción laboral que les facilite el poder superar su situación.
- Campañas de sensibilización para que su plantilla tome conciencia sobre la lacra social que supone la violencia de género.
- Realizar cursos y/o talleres sobre violencia de género e igualdad de trato y oportunidades.

- Visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia de género y los recursos de atención de las diferentes Administraciones Públicas.

Las empresas cuentan con una serie de beneficios, en forma de subvenciones y/o bonificaciones, al contratar a una mujer víctima de violencia de género, las cuales pasamos a reproducir:

Cuantía anual: bonificación según tipo de contrato.

- Contrato Indefinido: 1.500 euros.
- Contrato temporal: 600 euros.
- Conversión de contrato temporal a indefinido: 1.500 euros.

Duración: contrato indefinido y conversión de contrato temporal a indefinido, 4 años; contrato temporal, durante la vigencia del contrato.

Vigencia de la medida: indefinida.

Normativa: Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

De acuerdo con la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las mujeres víctimas de violencia de género gozan de una especial protección, que se ve reflejada en las bonificaciones al empleo señaladas en el cuadro adjunto.

Requisitos	Bonif. €/mes	Bonif. €/año	Duración	Tipo contrato
Contratación indefinida inicial	125	1.500	4 años	150
				250
				350

Contratos temporales (distintos de contratos formativos e interinidad)	50	600	Todo el contrato	450 550
Contratos temporales formativos e interinidad	Bonificación 100% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (23,60%)		Período de sustitución	410 510
Transformación a contrato indefinido	125	1.500	4 años	109 209 309

Las mujeres pueden ser reconocidas como víctimas de violencia de género en función de diferentes supuestos legales, y en cada caso, presentarán a la empresa el documento que la acredite como tal y que se adjuntará a la firma del contrato donde, en aras de la confidencialidad debida, solo se recogerá que la trabajadora está incluida en el ámbito de la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004. Este requerimiento es idéntico en el caso de contratos indefinidos o temporales, tanto si estos son a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo.

Es preciso indicar que si bien las empresas cuentan con una serie de ayudas y bonificaciones a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, el mayor valor que recibirá la mercantil en cuestión será el de contar con mujeres trabajadoras con un enorme potencial, altamente motivadas y con una gran implicación en sus empresa.

10. BIBLIOGRAFÍA



comisiones obreras Canarias

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
4. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
5. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
6. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
7. Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, de la Comunidad Autónoma de Canarias.
8. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
9. Ley de Enjuiciamiento Criminal
10. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul
11. Instituto de las Mujeres
12. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
13. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
14. Guía para la actuación contra la violencia de género desde el ámbito empresarial- Región de Murcia.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL



GABINETE DE IGUALDAD
CCOO CANARIAS 2023

