



PROTOCOLO PARA LA
PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS
PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE
FUENTE CARRETEROS, VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO.



PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CONTENIDO

1. OBJETO Y PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

- 1.1. Objeto del protocolo
- 1.2. Ámbito de aplicación
- 1.3. Principios rectores

2. PROCESO DE ACTUACIÓN

- 2.1. Acreditación de la situación de violencia de género
- 2.2. Comunicación de la situación de violencia de género y principio de confidencialidad
- 2.3. Activación del protocolo

3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL

3.1. Medidas laborales

- 3.1.1 Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo
- 3.1.2. Ausencias o faltas de puntualidad
- 3.1.3. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género
- 3.1.4. Excedencia por razón de violencia de género
- 3.1.5. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

3.2. Medidas Seguridad Social

- 3.2.1. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo
- 3.2.2. Acreditación de la situación legal de desempleo

3.3. Medidas de protección

- 3.3.1. Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral
- 3.3.2. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

3.4. Medidas sanitarias

- 3.4.1. Medidas de apoyo médico y asistencia social

3.5. Medidas de Sensibilización y Prevención

4. DIFUSIÓN

1. OBJETO Y PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

1.1. Objeto del protocolo

La violencia de género es aquella que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género*.

Será objeto de este protocolo definir las medidas que el Ayuntamiento de Fuente Carreteros adoptará 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, así como sensibilizar a la plantilla contra cualquier acto de violencia física, psicológica y/o sexual.

La Administración Local tiene la responsabilidad de contribuir a la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones y de proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer. Además, debe garantizar un entorno laboral que incluya medidas de prevención y sensibilización, medidas laborales o de seguridad para la protección y el apoyo a la mujer víctima de violencia de género.

1.2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres que tengan relación laboral con el Ayuntamiento de Fuente Carreteros y sean víctimas de violencia de género.

1.3. Principios rectores

- a) Integrar el objetivo de la erradicación de la violencia de género y las necesidades y demandas de las mujeres afectadas por la misma en las políticas públicas.
- b) Adoptar medidas que garanticen la prevención y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.
- c) Fortalecer acciones de sensibilización, formación e información a la plantilla con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género.
- d) Construir espacios de trabajo seguros, sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia, respeto e igualdad.
- e) Sancionar cualquier comportamiento violento en el lugar de trabajo, incluida la ciberviolencia.

2. PROCESO DE ACTUACIÓN

2.1. Acreditación de la situación de violencia de género.

- Certificado o informe de los servicios sociales o sanitarios, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Resoluciones judiciales por violencia de género: documento acreditativo de la orden de protección, medidas cautelares o sentencia condenatoria por violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de violencia de género.
- Atestado de la autoridad policial que acredite la existencia de indicios razonables sobre la condición de víctima.
- Cualquier otro que venga establecido por norma de rango legal.

2.2. Comunicación de la situación de violencia de género y principio de confidencialidad.

La aplicación del presente protocolo se realizará mediante comunicación de los hechos, que nunca será anónima, pero si confidencial, a través de un escrito a la persona de referencia, que será la persona encargada de la Concejalía de Igualdad.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas 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 el procedimiento.

2.3. Activación del protocolo

Recibida la comunicación de la mujer víctima de violencia de género, en 48 horas la persona de referencia se entrevistará con ella para informarle sobre las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto 2.1.

En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas al Ayuntamiento, para exigir las responsabilidades que correspondan.

3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

3.1. Medidas laborales

3.1.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo

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.

3.1.2. 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 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.

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 o de salud.

3.1.3. Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

3.1.4. 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.

3.2. Medidas Seguridad Social

3.2.1. 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.

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos, 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.

3.2.2. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la alcaldía sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la acreditación de víctima de violencia de género.

La trabajadora podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión, siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

3.2.3. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que haya suspendido el contrato 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.

3.3. Medidas de Protección y Seguridad

3.3.1. Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral

1. 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.

2. También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.

3. 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 la víctima y el maltratador, tales como cambios de horarios o turnos.

3.3.2. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

Todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

3.3.3. Medidas de seguridad

1. Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo, a la cual la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

2. Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

3. 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.

3.4. Medidas sanitarias

3.4.1. Medidas de apoyo social

Asistencia social: La trabajadora podrá dirigirse a los Servicios Sociales para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc.

3.5 Medidas de sensibilización y prevención

A través de campañas de sensibilización e información y de acciones de formación a la plantilla con el fin de prevenir, atender y erradicar la violencia de género.

4. DIFUSIÓN

Este protocolo se publicará a través de la página web del Ayuntamiento para la consulta por parte de la plantilla.



Ayuntamiento de
Fuente Carreteros