

VERSIÓN 0.0

12/04/2023



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN VICTIMAS VIOLENCIA DE
GÉNERO
FEDERACIÓN ARAGONESA DE BALONCESTO**

FEDERACION ARAGONESA BALONCESTO

ÍNDICE

ÍNDICE

1. PERSONAS DESTINATARIAS

2. INTRODUCCIÓN

- **Definiciones y conceptos:**
- **Declaración de principios:**

3. OBJETIVOS

4. SECUENCIA DE ACTUACIONES ANTE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

5. PROCEDIMIENTO

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

7. CONFIDENCIALIDAD

1. PERSONAS DESTINATARIAS

Este Protocolo, negociado con la representante de los trabajadores, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que pueden observar 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 profesional o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

2. INTRODUCCIÓN

DEFINICIONES Y CONCEPTOS:

- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*
- **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. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, la Dirección, como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a prevenir la violencia de género en el seno de la organización y en su entorno social, 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* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.*

La **Dirección** 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.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

La Dirección suscribe el presente Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

Este Protocolo, tiene como objetivo principal promover una cultura de rechazo y sensibilización antes situaciones de violencia de género tanto física como psicológica.

3. OBJETIVOS

- Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres
- Informar y formar al personal de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.
- Sensibilizar al personal para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- Prevenir la violencia, protegerá las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.
- Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

4. SECUENCIA DE ACTUACIONES ANTE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ Actuar de manera inmediata
- ✓ Garantizar la protección de las trabajadoras
- ✓ Preservar su intimidad y la de sus familias

- ✓ No duplicar intervenciones y evitar dilaciones innecesarias

5. PROCEDIMIENTO

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

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.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la dirección y /o departamento que gestione los recursos humanos sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán a la persona informante y a la persona supuestamente afectada.
3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - a. el derecho a la intimidad (art. 18.1 Constitución Española)
 - b. el derecho a la integridad física y moral (art. 15 Constitución Española) respecto al art. 40.2 Constitución Española.
 - c. el derecho a la igualdad (art. 14 Constitución Española).
4. La Dirección y el departamento que gestiona los recursos humanos 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.
5. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
6. La Dirección y el departamento que gestiona los recursos humanos 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 los

mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLT, si la empresa cuenta con esa representación, y siempre previo consentimiento de la víctima.

7. 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.

8. 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 el departamento que gestiona los recursos humanos. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

9. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.



6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

6.1 Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (apartado 8, art. 37 ET).

La 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 de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas del tiempo de trabajo que se actualicen 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 los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

6.2 Recolocación en otro centro de trabajo de (apartado 4, Art 40ET).

Aquellas personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente siempre y cuando la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a su plantilla 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 de trabajo que anteriormente ocupaban las y los trabajadoras/es.

Terminado este periodo, la persona víctima podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

6.3 Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (apartado 1, letra n, art. 45 ET).

El período 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 comunidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (apartado 10, art. 48 ET).

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la persona trabajadora víctima de violencia de género a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación (Ley General de Seguridad Social, art.208, punto 1 y punto 2 y art.210).

La suspensión y la extinción del contrato de trabajos previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo (Ley Orgánica 1/2004, Punto 2, art.21).

6.4 Extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (apartado 1, letra m, art. 49 ET).

La persona trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo (LGSS, apartado 1, letra b, art.267).

6.5 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.

6.6 Ausencia o faltas de puntualidad al trabajo. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, (apartado d, art. 52 ET).

6.7 Despido de la trabajadora víctima de violencia de género. No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, 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, según proceda (letra d, art.52 ET).

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de 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 esta ley (apartado 5, letra b, art. 55 ET).

6.8 Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género. La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una persona 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 seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo (Ley Orgánica 1/2004, apartado 3, art. 21).

7. CONFIDENCIALIDAD

La empresa y cualquier de las partes involucradas aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de cualquier caso en materia de violencia de género, así como en los procedimientos que se inicien al respecto.

Asimismo, la empresa y demás personas involucradas reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida.