

PROTOCOLO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Declaración de principios	3
3. Objetivos del Protocolo	4
4. Ámbito de aplicación y Vigencia	4
5. Conceptos	4
6. Medidas para la prevención de la violencia	6
7. Derechos y Obligaciones de las Personas Trabajadoras	6
8. Procedimiento de Actuación en casos de Violencia de Género o Sexual	16
9. Protección de Datos	16
10. Conclusiones	17
11. Disposiciones Finales	18
Anexo I.- Solicitud Protección en casos de Violencia de Género o Sexual	19

1. INTRODUCCIÓN

Este protocolo ha sido elaborado para proporcionar orientación práctica a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género o de violencia sexual, aunque quienes han llevado a cabo la agresión no pertenezcan a dicho entorno laboral.

La violencia en el mundo del trabajo es un reto persistente e importante que afrontan empresas de todo el mundo. El no reconocer, prevenir y responder a conductas inapropiadas y a los comportamientos ilegales en el lugar de trabajo genera desconfianza en toda la organización, baja la moral a nivel individual y colectivo y, en última instancia, dificulta el buen desempeño de la empresa.

La violencia, a día de hoy, sigue siendo un obstáculo grave e inaceptable para el desarrollo de las personas trabajadoras, y por eso, este protocolo pretende reunir en un solo instrumento medidas específicas de prevención, de resolución, y de garantía, de quienes son víctimas de violencia de género o de violencia sexual, de una forma omnicomprendensiva.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Winning Security SL (en adelante, también la Empresa o la Compañía) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las mujeres y hombres que forman parte de su organización tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionen por motivos laborales con respeto y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

La declaración de principios se limita al ámbito de Winning Security SL. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

Por este motivo, las partes firmantes manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de violencia o acoso. Considerando que suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, se asume el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, en la medida de lo posible, continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género y las violencias sexuales.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Protocolo de actuación resulta de aplicación a todas las personas, que, manteniendo una relación laboral con la empresa, sean víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

5. CONCEPTOS

Violencia de Género y Violencia Sexual

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece la definición de **víctima de violencia de género** como "*la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluyendo las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*".

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, amplía esta definición a las **violencias sexuales**, considerando, a efectos de este protocolo, como víctima de violencia sexual a la trabajadora que ha sido víctima de 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, en España, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Asimismo, se incluye el feminicidio sexual en el ámbito de aplicación, para fines estadísticos y de reparación, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

Estas conductas se pueden clasificar en diferentes categorías, según su naturaleza, pudiendo ser 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.
- **Violencia patrimonial**, está íntimamente relacionada con la violencia económica. En este caso hablamos de la usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la persona víctima de violencia con intención de dominarla o producirle un daño psicológico.
- **Violencia social**. Incluye mantener a una persona aislada de su familia, sus amigos e incluso se le aparte del trabajo, ello causa un daño irreparable en la víctima, muy sutil pero permanente y que va minándola a nivel psicológico poco a poco.
- **Violencia vicaria**. La violencia vicaria se basa tanto en la agresión a los propios niños como en las amenazas y el daño psicológico que esos padecen por la observación de la violencia de género entre sus progenitores.
-

6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

Desde la dirección de la empresa se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

- 1) Se garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas las personas que integran la Empresa con la finalidad de evitar y prevenir cualquier situación de violencia, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.
- 2) Igualmente, la empresa se compromete a garantizar la accesibilidad del Protocolo mediante los siguientes instrumentos:
 - Publicación en el Canal Corporativo / Intranet.
 - Distribución a los representantes de las personas trabajadoras.
 - Pasar a formar parte de la información en el proceso de acogida.
 - Inclusión del Protocolo como Anexo en el Plan de Igualdad.
 - Comunicación a toda la plantilla por correo electrónico o por soporte papel en caso de que no dispongan de dirección de acceso al Canal Corporativo / Intranet y así lo soliciten.
- 3) La política de "tolerancia cero" de la empresa se aplica a toda la organización y se comunicará a través de las siguientes medidas:
 - Se proporcionará formación sobre la violencia de género o violencia sexual a la representación legal de los trabajadores, así como sobre los derechos que tienen las trabajadoras.
 - La violencia de género se ha identificado en el Plan de Prevención como una situación que requiere especial protección, ya que puede agravar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgo.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Derecho a un entorno de trabajo saludable, a no ser discriminada, y a no ser víctima de ningún tipo de acoso o violencia en el trabajo.
- Derecho a ser escuchada y recibir una respuesta ante la denuncia.

- Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- Derecho a comunicar la situación de víctima de violencia de género o de víctima de violencia sexual a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la Dirección de Personas o a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Obligación de informar sobre las situaciones de víctima de violencia de género o de violencia sexual de las que tenga conocimiento.
- Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL.

8.1 Inicio del protocolo

Para poder iniciarse el procedimiento y las medidas en él contempladas deberá **acreditarse** la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual. Dicha circunstancia puede acreditarse mediante la presentación de diferentes documentos, según recoge el RDL 09/2018, de 3 agosto de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género:

- Una sentencia condenatoria por un delito relacionado con la violencia de género o violencia sexual.
- También, por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; 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.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que establezca medidas de protección para la víctima.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora.
- También se aceptan informes del Ministerio Fiscal que muestren indicios de violencia de género o violencia sexual.
- En situaciones urgentes y a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer ciertos derechos sin documentación previa, aunque se requerirá una justificación razonada y la posterior presentación de la documentación necesaria.

8.2 Comunicación de la situación de Violencia de Género y Violencia Sexual. Principio de Confidencialidad.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante **comunicación de la condición de Víctima de violencia de género o de Violencia sexual** -que nunca será anónima- a través de un formulario/escrito, correo electrónico a la Dirección de Personas o a través de la cuenta de correo electrónico: igualdad@winningsecurity.es

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.

La situación podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima de violencia de género y/o violencia sexual
- Representación legal de las personas trabajadoras.
- Los Servicios Sociales.
- 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 como Instructor/a y la víctima, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general del 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.

Asimismo, se procederá al borrado de la dirección postal de la víctima, teléfono y demás datos personales de los sistemas informáticos de la Empresa. Encontrándose solamente a disposición de la Dirección de Personas en registro aparte.

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.

8.3 Desarrollo del procedimiento.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género o violencia sexual, se inicia el procedimiento con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona encargada de recibir las denuncias realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 72 horas:
 - Ponerse en contacto con la trabajadora afectada, y donde la trabajadora podrá informar, si lo desea, de su situación personal, familiar y laboral, y se le informará, a su vez, de los derechos y medidas que recoge este protocolo y las contempladas en la legislación vigente, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual en la forma prevista en el presente protocolo. La persona encargada de llevar a cabo será el agente de igualdad designado por la empresa.
 - Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada durante la solicitud de dichos derechos.
 - El resultado será un informe donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, y que se tramitarán a la Dirección de la Empresa en un plazo que no exceda de 7 días laborales.
 - La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que se solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual.

8.4 Información y Aplicación de los Derechos Laborales.

La trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual será informada de los derechos que le asisten y a los que puede acogerse.

Dichos derechos, que se incluyen todos en este protocolo, abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Así, como derechos adicionales concedidos por la Empresa.

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

8.5 Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

A. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL:

Reordenación del tiempo de trabajo.

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género o violencia sexual el derecho a:

1. La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
2. La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:
 - La adaptación del horario.
 - Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se apliquen en la empresa, incluso mediante la utilización de la fórmula del trabajo a distancia, ya sea total o parcialmente.

En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo que sean aplicables a la empresa.

Asimismo, la Empresa ofrecerá los siguientes derechos adicionales:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria (hasta un 75% el primer mes) y durante los primeros 30 días se aplicará sin reducción del salario.

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.

Las 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, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá 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.

En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional, siempre que disponga de la titulación y capacitación requerida.

Asimismo, la persona víctima de violencia de género, tendrá preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

Suspensión del contrato.

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

El tiempo de suspensión del contrato, se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Asimismo, las personas que han sido víctimas de violencia de género o violencia sexual pueden necesitar ausentarse temporalmente de su trabajo. Por lo tanto, es importante que se facilite un sistema que les permita cubrir esta necesidad de una manera que no les resulte gravosa.

En este sentido, la trabajadora tendrá derecho a la excedencia en las condiciones siguientes:

- La empresa no podrá negarse a su concesión.
- El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborables, procurando que sea el mínimo imprescindible.
- No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
- Se deberá reconocer en el plazo máximo de 5 días.
- Durante la suspensión se reservará el puesto de trabajo, hasta un máximo de 18 meses.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la Empresa, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Extinción del contrato.

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En este sentido, la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

- La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.
- El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.

Ausencias o impuntualidad justificadas.

Las ausencias o impuntualidades motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o violencia sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible.

Para garantizar lo mencionado anteriormente, la víctima deberá:

- Informar de sus ausencias con anticipación y, en caso de que no sea posible hacerlo debido a la naturaleza de la causa de la ausencia, deberá hacerlo lo antes posible.

Además, la víctima deberá justificar que sus ausencias se deben a la situación de violencia de género o violencia sexual, presentando un informe emitido por los servicios sociales o la policía.

Nulidad de la decisión extintiva del contrato.

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual 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 de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Nulidad del despido disciplinario.

En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual 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 de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obligatoriedad de cotizar a la seguridad social.

Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Jubilación anticipada involuntaria.

Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora de que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual, y reúna los requisitos exigidos.

Pensión de jubilación.

Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

Desempleo.

Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.

Cotización.

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

B. AYUDAS ECONÓMICAS:

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las siguientes ayudas:

Prestación por cargas familiares

La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 500€, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:

- Por cada hijo menor de 25 años que conviva con la víctima. Siempre que éstos tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000,00 €.
- Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género o violencia sexual.

Prestación por cambio de domicilio:

También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 350€ en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares, si bien será requisito indispensable que la persona siga prestando servicios dentro del Grupo Ribera, independientemente de que exista una movilidad de empresa dentro del grupo.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los doce meses anteriores.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género o violencia sexual.

Anticipos a las víctimas.

Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

C. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Acceso al centro de trabajo.

La víctima tendrá derecho a acceder al centro de trabajo en su propio vehículo, siempre y cuando la configuración del mismo lo permita. Esta medida se llevará a cabo de acuerdo con las políticas generales que se apliquen en el centro de trabajo en cuanto a la entrada de vehículos.

Disposición de teléfono de empresa.

Es importante preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima para garantizar su seguridad y evitar que el maltratador tenga acceso a información relacionada con organismos o entidades relacionadas con la violencia de género o sexual. Por lo tanto, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil durante un máximo de 12 meses para contribuir a su seguridad. Se aplicará la política general de la empresa con respecto al uso de dispositivos móviles.

Seguimiento de los horarios de trabajo.

Se asegurará que exista una persona de contacto en el entorno laboral más cercano a la víctima, a quien la víctima pueda informar en todo momento de sus horarios específicos, para que en caso de que la víctima falte al trabajo, esta persona pueda alertar a la policía o a la persona designada por la trabajadora.

Supresión de desplazamientos externos.

La víctima tendrá derecho a ser eximida de las tareas que impliquen desplazamientos fuera del centro de trabajo. En caso de que sea necesario, se aplicarán las medidas organizativas necesarias para hacer compatible este derecho con las necesidades del servicio.

D. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y DE ASISTENCIA SOCIAL Y LEGAL.

Asistencia médica.

La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

Asistencia social.

Si la Empresa cuenta con un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá acudir allí para recibir asesoramiento, orientación y apoyo en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, entre otros. También podrá recibir ayuda para realizar todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras cuestiones. En caso de que la empresa no cuente con un servicio de asistencia social, se podrá derivar a la trabajadora a entidades y asociaciones locales competentes en la materia. El servicio de asistencia social de la empresa realizará un seguimiento especial de estos casos.

E. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género o violencia sexual en la empresa, la empresa llevara a cabo 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 o violencia sexual, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- 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.
- 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.

- Habrá que tener 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.

F. DERECHOS SINDICALES.

En el caso de producirse el desarrollo de un proceso electoral de representantes unitarios que pudiera suponer un riesgo de coincidencia entre el agresor y la víctima de violencia de género o de violencia sexual, con el fin de evitar el contacto entre ambas personas, se le informará previamente a la víctima, de la posibilidad de llevar a cabo la votación por correo.

G. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.

Basándonos en el derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que intervengan o participen de alguna manera en el proceso y aplicación de las medidas contempladas en este protocolo, se comprometen a tomar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y sus familiares, manteniendo siempre la confidencialidad y evitando divulgar cualquier información que pueda facilitar su identificación.

8.6 Adecuación a las normas legales o convencionales.

En caso de que una norma legal o convencional afecte el contenido del presente Protocolo, los/as firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

9. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de **incumplimiento contractual** susceptible de sanción disciplinaria.

Los Representantes Legales de las personas trabajadoras deberán guardar sigilo sobre cualquier situación de la que conozcan con ocasión de la apertura del procedimiento de acoso, incluyendo el nombre de las personas implicadas y las circunstancias o hechos relacionados con la denuncia. La revelación de cualquier información será considerada incumplimiento contractual.

Los datos personales son tratados por la empresa con la finalidad de atender cualquier denuncia por acoso en el entorno laboral. La base jurídica del tratamiento es, pues, su consentimiento, el **interés público** y el **cumplimiento de obligaciones legales**.

El acceso a los datos personales quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la empresa, desarrollen funciones de control interno y cumplimiento, o los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la instrucción del procedimiento o la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Solo en el caso de que el hecho denunciado de lugar a actuaciones administrativas o judiciales, los datos recabados durante la instrucción facilitados podrán ser comunicados a las autoridades competentes, en su caso.

Puede ejercer sus **derechos en materia de protección de datos** (acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad), en los términos previstos en la legislación aplicable enviando un e-mail a la siguiente dirección de email: dpo@ribera.es

10. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- La empresa no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la obligación de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas.
- Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.

- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

11. DISPOSICIONES FINALES.

La adopción de medidas adicionales en virtud de este protocolo, a las que se establezcan legalmente, será revisado de manera individual adaptando las medidas a la gravedad de la situación de la víctima en ese momento.

El presente protocolo mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea reemplazado por otro que lo sustituya.

**ANEXO I – SOLICITUD DE INICIO DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL**

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo de Protección de las Víctimas de
Violencia de Género y Violencia Sexual.

Solicitante:

Persona afectada:

**Acreditación de la condición de trabajadora víctima de violencia de género y/o
violencia sexual**

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):