

2023

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN

ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM

1. DEFINICIONES

Violencia de género:

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1, nos da la siguiente definición de violencia de género:

Violencia de género es 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.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

Violencia sexual:

La definición de violencia sexual, viene recogida en el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, sobre la garantía de la libertad sexual.

Ante esto, se consideran violencias sexuales las siguientes:

- Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
- La mutilación genital femenina.
- El matrimonio forzado.
- El acoso con connotación sexual.

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Este compromiso busca contribuir a eliminar esta grave violación de los derechos humanos, que desgraciadamente aún existe en nuestra sociedad.

La ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM manifiesta su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, con relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y se compromete a prevenir la violencia de género y/o violencia sexual en el seno de la organización, y a informar y apoyar a las trabajadoras que, siendo víctimas de este tipo de



violencia, pudieran necesitar de la aplicación de los derechos establecidos y que den cobertura suficiente para afrontar esta difícil situación en los términos que se recogen en este documento.

Por su parte, la parte social firmante ha venido transmitiendo a la empresa su preocupación ante el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres y el reconocimiento de un problema social que nos incumbe a todos/as, comprometiéndose a participar de la difusión de este protocolo y los valores en que se inspira.

Como ejemplos de las manifestaciones y/o situaciones de este tipo de violencia y sin que signifique que sean las únicas;

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, insultos, aislamiento, coacción verbal, manipulación emocional, limitación de la libertad.

VIOLENCIA FÍSICA: Uso de la fuerza física, armas u objetos contra el cuerpo de la persona, daños no accidentales, lesiones internas, externas o ambas.

VIOLENCIA Y ABUSOS SEXUALES: Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, obligar a exhibirse o a ser observadas mediante el uso de la violencia.

VIOLENCIA ECONÓMICA: Privación y limitación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer, limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito privado.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Apoyar el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres que sufran violencia de género y/o violencia sexual, así como la prestación de la ayuda necesaria para éstas y sus descendientes que garanticen la seguridad integral y social de las mujeres víctimas de violencia de género.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplica en la totalidad del ámbito de la organización, tanto para las mujeres que forman parte de la plantilla sea cual sea la relación contractual, como a las personas que aun estando bajo la dependencia de terceras personas, realicen actividades o preste servicios en la organización siempre que ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM, tenga competencias suficientes para aplicarlas.

5. VIGENCIA

Entra en vigor en fecha 15 de Julio del 2023, y mantiene su vigencia mientras no haya cambios en la normativa legal o el convenio colectivo de aplicación no obligue a una adecuación de este. En la negociación del siguiente Plan de Igualdad, la comisión negociadora determinará la renovación o sustitución del presente protocolo.



6. FUNCIONES DE LA ORGANIZACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

Las funciones de la organización ante la violencia de género y/o violencia sexual son:

- Establecer medidas de sensibilización: Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia de género y/o violencia sexual ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo
- Asegurar la protección de las víctimas que sean trabajadoras de CONAIF u otras mujeres con relación contractual por ETT's o multiservicios y presten servicios en la empresa, salvaguardando su integridad.
- Nombrar a una persona que se responsabilice de las funciones ante los casos de violencia de género y/o violencia sexual: responsable de igualdad si la hubiera u otra designada por la empresa y formada para ello.
- Salvaguardar los derechos de la víctima y solucionar los conflictos que se pudieran producir en el entorno laboral
- Asegurar un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.
- Favorecer la inserción en el mercado laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual
- Orientar a la víctima sobre los derechos laborales, ayudas, y medidas de apoyo que estén a su disposición.

7. MEDIDAS CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se exponen las medidas relacionadas con la violencia de género y/o violencia sexual, que se encuentran recogidas en el texto de Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM;

- Elaboración del presente protocolo de actuación ante violencia de género en la organización y difusión del mismo.

8. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

Todas las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, tienen reconocidos sus derechos con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La información, asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género y/o violencia sexual, vienen regidos tanto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; como en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las cuales contribuyen a



hacer reales y efectivos sus derechos a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

➤ **Derecho a la información**

Las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

➤ **Derecho a la asistencia social integral**

Las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales responde a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

➤ **Derecho a la asistencia jurídica**

Las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

➤ **Derechos económicos**

Cuando las víctimas de **violencia de género** careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional (art. 27.1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

En cuanto a las víctimas de **violencia sexual** careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo. En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica (art. 41.1 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).

➤ **Derecho a la vivienda**

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

➤ **Derechos laborales**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la



movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas 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.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo 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, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En los términos previstos en la LGSS, se contemplan los siguientes derechos:

- **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La Ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- **Desempleo** (art. 267 LGSS). 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 y/o violencia sexual.
- **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.
- **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras que, por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

9. PROCEDIMIENTO

A continuación, se indica el procedimiento a seguir:

➤ **Comunicación a la organización**

La responsable de igualdad y/o persona designada deberá poner en marcha los mecanismos correspondientes conforme al Plan de Igualdad de la empresa, para garantizar, entre otros, los derechos laborales de la trabajadora, así como la confidencialidad, y seguridad en el centro de trabajo, de la mujer víctima de violencia de género y/o violencia sexual. Como objetivo principal, se buscará el mantenimiento del empleo de la trabajadora, e intentar compatibilizar la actividad laboral con las exigencias derivadas de su situación personal.



➤ **Responsable de igualdad y/o persona designada.**

Una vez recibida comunicación y en un plazo máximo de 48 horas;

- Facilitará que se adopten las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima.
- Deberá informar a la víctima de violencia de género y/o violencia sexual del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos y las medidas establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad,
- Deberá realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la víctima pueda hacer uso de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, haciendo el seguimiento de su acceso y aplicación en el tiempo en el que la trabajadora los requiera.

A pesar de que el actual Protocolo se pondrá a disposición del personal a través de la intranet, donde tienen acceso todas las personas trabajadoras de ASOCIACIÓN PROYECTO ABRAHAM, se comunicará a la víctima de género y/o violencia sexual para que conozca de primera mano las pautas de actuación ante un caso de violencia de género y/o violencia sexual.

Se creará un registro de situaciones de violencia de género y/o violencias sexuales comunicadas a la organización. El registro no incluirá, en ningún caso, datos que puedan identificar a la víctima, asignándole únicamente un número de orden, fecha de inicio/fin del asesoramiento, fecha de solicitud de acogimiento a los derechos laborales, tipos de derechos solicitados, resolución de la solicitud y fecha de inicio/extinción de los derechos.

La persona responsable de Igualdad y/o persona designada, se pondrá en contacto directo con la trabajadora. Comunicará la opción de que puede ser acompañada por la RLT/ Sindicatos para prestarle asesoramiento durante el proceso. Si la trabajadora desea ser acompañada por la RLT/Sindicatos, será la trabajadora quién elija al delegado o delegada que la acompañará.

La persona responsable de igualdad y/o persona designada, facilitará a la trabajadora asesoramiento proporcionándole información de los organismos, asociaciones, asistencia social etc., que pueden garantizar su protección, así como los derechos que tiene por su situación, tanto los legales como los derivados de acuerdos. Así mismo, la persona responsable de Igualdad y/o persona designada, coordinará con las unidades que corresponda (RR.HH., Operaciones, Mutua,...) las distintas medidas que favorezcan una atención adecuada a la trabajadora.

Una vez recibida la solicitud, la persona responsable de igualdad y/o persona designada acusará recibo de la misma mediante firma y sello correspondiente y trasladará copia del documento a la empleada.

Mantendrá comunicación permanente con la trabajadora, y realizará seguimiento de forma periódica, con posibilidad de reuniones personales con la trabajadora, delegados/as de personal, y terceras partes, mientras se precise de la aplicación de las medidas.

En el caso de que el presunto agresor sea también empleado de la empresa, la adopción de medidas será de aplicación urgente.

En este caso, en el ámbito de la empresa se podrán determinar medidas cautelares que eviten el contacto de ambas personas trabajadoras, siendo la trabajadora quién elija si la aplicación de medidas tales como cambio de turno o cambio de centro de trabajo se dirige a ella o la otra persona, salvo que el agresor tenga impuesta medidas cautelares de acercamiento a la víctima



en cuyo caso deberá recaer en éste sin perjuicio de la libre elección de la trabajadora a acogerse a cualquiera de las medidas recogidas en este Protocolo.

Adicionalmente y siempre contando con el consentimiento de la trabajadora, para cada una de las acciones que puedan desarrollarse, se ofrecerá la actuación coordinada con los equipos de gerencia, seguridad (y nombrar otros que deban participar) con el objetivo de poner en marcha actuaciones que impidan el acceso al centro de trabajo y otras que contribuyan a garantizar la confidencialidad sobre la víctima y la debida protección que desde el ámbito laboral pueda proporcionarse.

Entre otras acciones, estas son las siguientes que podrían desarrollarse;

- Se procederá al aviso inmediato a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en el momento en que se perciba en las inmediaciones de su centro de trabajo la presencia del agrasor o presunto agresor cuando medie una orden de alejamiento.
- Posibilidad de 7eserve de plaza de aparcamiento, si el centro de trabajo cuenta con el.
- Se denegará el acceso a todo posible agresor del cual la empresa haya sido informada, así como que no se deberá dar ningún tipo de información sobre la trabajadora (horarios, si está en ese momento o no en el centro de trabajo, etc.).
- Otras que sean fijadas por la organización.

➤ **Acreditación de las situaciones de Violencia de Género y/o violencia sexual**

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género y/o violencia sexual, mediante 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 generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

10. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas) 900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)
- En la Comunidad de Madrid, Centro de Crisis 24 horas Pilar Estébanez, para la atención a mujeres víctimas de violencia sexual: en el teléfono gratuito 900 869 947 o el whatsapp 602 224 417.



- CIMASCAM (Centro de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en la Comunidad de Madrid): teléfono 91 534 0922, o en la dirección C/Pedro Muguruza 1, 1º, Madrid.

11. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- Convenio de 2011 del Consejo de Europa sobre la Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul)
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

