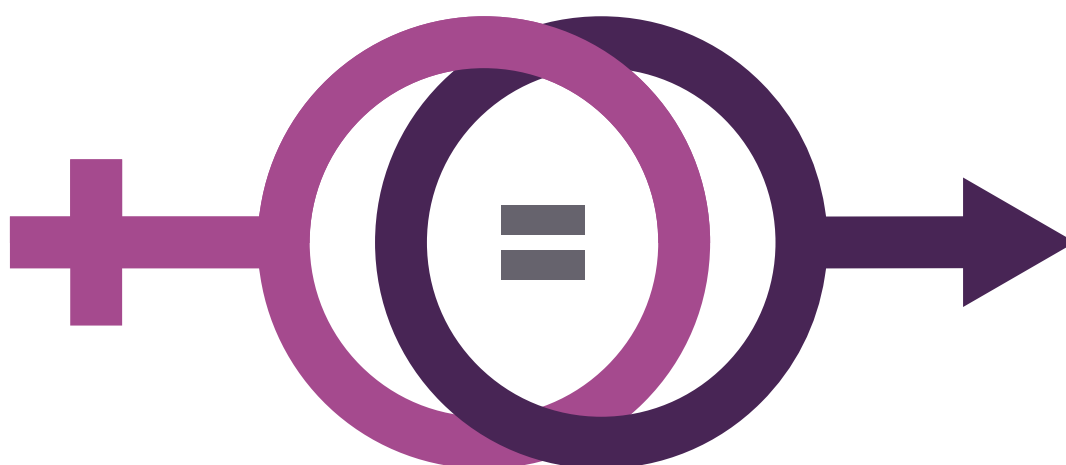


Protocolo de **apoyo** a las trabajadoras víctimas de violencia de género



Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género de SABICO GROUP

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

"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."

Declaración de principios

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, **SABICO GROUP** y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de las siguientes empresas de **SABICO GROUP** (en adelante la empresa):

- | | |
|---|-------------|
| • ABYMATIC SISTEMAS S.L. | • B83971614 |
| • BICOLAN ETT S.A. | • A20480737 |
| • CENTRAL DE LIMPIEZA EL ESPEJO,
JUSTO VILLARREAL S.L. | • B20087797 |
| • ECLAT LIMPIEZA, S.A. | • A20436085 |
| • I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L. | • B20846481 |
| • SABICO SEGURIDAD S.A. | • A20202487 |
| • SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L. | • B20550109 |
| • SABICOLABS S.A. | • A20194775 |
| • SBC OUTSOURCING, S.L. | • B85157337 |
| • SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A. | • A81894891 |
| • SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L. | • B75147488 |
| • SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L. | • B75147595 |
| • VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L. | • B58974460 |

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.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas 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, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

SABICO GROUP insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, 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 protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la 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.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad.

Procedimiento de actuación

1. Figuras mediadoras

Responsable de Igualdad: La persona responsable de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda acceder a los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente.

2. Procedimiento de actuación

2.1. Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de **SABICO GROUP** de las empresas indicadas en el punto 1, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras.

La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se difundirá este protocolo entre contratas o subcontratas y personas trabajadoras autónomas que trabajen en la empresa.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, el nombre y de contacto de la persona responsable de Igualdad, para actuar como figura mediadora ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

2.2. Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

Comunicación de la situación de violencia de género.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a la persona responsable de Igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los trabajadores/as, 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.

La persona responsable de Igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género, deberá ponerse en contacto con la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirá la persona responsable de Igualdad, en el que escuchará la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informará sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge que se remitirá a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales. La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior a 7 días naturales desde el envío del informe por parte de la persona responsable de Igualdad.

Acreditación de la situación de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género 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 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 el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

A toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad; sólo será conocida la situación por la persona responsable de Igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar

las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

1. Medidas de protección en la empresa

Ausencias o impuntualidad justificadas

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y familiares convivientes con la víctima, serán consideradas como permisos retribuidos.

Ordenación del tiempo de trabajo

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

Traslado o cambio de centro de trabajo

La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

La empresa aumentará la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Supresión/ Excedencia/ Extinción de contrato

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia durante 6 meses ampliables a 18 meses con reserva del puesto de trabajo.

La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en algunos de sus centros de trabajo.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su condición de violencia de género, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantenga en dicha situación de incapacidad.

Ayuda económica

La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa en distinta localidad, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera; en caso de que el importe no sea superior, se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

Asistencia

Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

Comunicación.

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

Convenios de colaboración.

Se establecerán colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.

3. Medidas de formación

Se sensibilizará al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

4. 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).

Seguimiento

La persona responsable de Igualdad informará a la Comisión de Seguimiento, de cada una de las solicitudes de aplicación del presente protocolo y/o petición de ayudas atendida, y situación de ejecución de las medidas.

Anualmente la Comisión de Seguimiento recibirá un informe elaborado por el responsable de igualdad sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

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.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as.

MODELO DE DE DESIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de la aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de las siguientes empresas de **SABICO GROUP**:

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.	- B83971614
- BICOLAN ETT S.A.	- A20480737
- I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.	- B20846481
- SABICO SEGURIDAD S.A.	- A20202487
- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	- B20550109
- SABICOLABS S.A.	- A20194775
- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.	- A81894891
- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	- B75147488
- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	- B75147595
- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.	- B58974460

mediante el presente documento se designa la persona responsable de Igualdad que acompañará y asistirá a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informará de los recursos institucionales a su disposición.

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Nombre, apellido, y medios de contacto de la persona responsable de igualdad
--

Esta persona dispone de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y actuará bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

MODELO DE DIFUSIÓN A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A/A: Todas las personas de la plantilla de **SABICO GROUP** (en adelante la empresa) de las siguientes empresas:

- ABYOMATIC SISTEMAS S.L.	- B83971614
- BICOLAN ETT S.A.	- A20480737
- I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.	- B20846481
- SABICO SEGURIDAD S.A.	- A20202487
- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	- B20550109
- SABICOLABS S.A.	- A20194775
- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.	- A81894891
- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	- B75147488
- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	- B75147595
- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.	- B58974460

Por medio de la presente les comunicamos que la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un **protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género** que se fundamenta en 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 proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de Género se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde la empresa y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Firmado por Representantes de la empresa en la comisión negociadora:

Firmado por Representantes de la RLPT en la comisión negociadora: