ENASUI, S.L.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

V.2.

DPTO. RR.HH y RLPT ENASUI
4-6-2024

Persona a la que dirigirte: Directora RRHH

Nombre y apellidos Gloria Moreno Borge

Tlf; 626670901

Correo electrónico: gloria.moreno@enasui.com

Declaración de principios

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

ENASUI, S.L. (en adelante ENASUI) 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 en el seno de la empresa 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 representación sindical 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.

Objetivo del protocolo

Apoyar el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres que sufran violencia de género, 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.

Ámbito de aplicación

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

Vigencia

Entra en vigor en fecha 04 de junio de 2024 y mantiene su vigencia mientras no haya cambios en la normativa legal, el convenio colectivo 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.

Funciones de la empresa ante la violencia de género

- Establecer medidas de sensibilización: Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia de género ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo
- Asegurar la protección de las víctimas que sean trabajadoras de ENASUI 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: 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
- Orientar a la víctima sobre los derechos laborales, ayudas, y medidas de apoyo que estén a su disposición.

Licencias contempladas en el Plan de Igualdad

A continuación, se exponen las medidas relacionadas con violencia de género que se encuentran recogidas en el texto del Plan de Igualdad de ENASUI;

- Las víctimas de violencia de género, podrán tener como justificadas las ausencias totales o parciales en el trabajo, sin ser sancionadas.
- Derecho a cambiar de centro de trabajo, dentro o fuera de la misma localidad, las veces que la situación lo haga necesario, previa solicitud de la víctima.

Derechos de las víctimas de violencia de género

Todas las mujeres víctimas de violencia de género, conforme a la Ley Orgánica 1/2004, 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, recogidos en la citada Ley, 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 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 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 de asistencia jurídica**

  Las víctimas de violencia de género 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 por 100 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.

- **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, 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.

Procedimiento

Comunicación a la empresa

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. 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 del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, 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 mujer 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 ENASUI, se comunicará a la víctima de género para que conozca de primera mano las pautas de actuación ante un caso de violencia de género.

Se creará un registro de situaciones de violencia de género comunicadas a la empresa. 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 para prestarle asesoramiento durante el proceso; si la trabajadora desea ser acompañada por la RLT, será la trabajadora quién elija al delegado o delegada que la acompañará.

La persona responsable de igualdad y/o persona designada, facilitará a la empleada 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 trabadoras, 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 agresor o presunto agresor cuando medie una orden de alejamiento.
- Posibilidad de reserva de plaza de aparcamiento si el centro de trabajo cuenta con él.
- 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...

Acreditación de las situaciones de Violencia de Género

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 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.