

PROTOCOLO CONTRA A VIOLENCIA MACHISTA E AXUDA ÁS VÍTIMAS XERACIÓN S. COOP GALEGA

A Lei Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero ten como finalidade principal previr, sancionar i erradicar este tipo de violencia e tamén prestar asistencia ás súas vítimas (mulleres, os seus fillos e fillas que non tivesen alcanzado a maioría de idade, persoas menores suxeitas á súa tutela, ou garda e custodia).

A violencia de xénero queda definida como todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, insultos, as coacciones ou a privación arbitraria de liberdade que se exerce sobre as mulleres por quen sexan ou foran os seus cónxuxes ou a quen estivese ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia.

A Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes recolle que os poderes públicos adoptarán as medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións de desigualdade de feito, respecto dos homes, incluíndose ás mulleres superviventes da violencia machista, entre as persoas beneficiarias de medidas de acción positiva.

As vítimas son as destinatarias de medidas laborais para a súa protección e asistencia a través de disposicións incorporadas na normativa legal fixada no Estatuto dos Traballadores, así como na Lei Xeral da Seguridade Social e na súa normativa específica de desenrolo.

O Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica é a norma de referencia a nivel supra nacional.

En base a este marco xurídico Xeracción, desenvolveu un protocolo nos seguintes termos:

ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Ós efectos do recoñecemento de dereitos laborais e prestacións da Seguridade Social, deberá ser acreditada a condición de vítima de violencia de xénero pola interesada ante a empresa por calquera dos seguintes xeitos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de xénero.
- Orde de protección.
- Resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima.
- Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero.
- Informe dos servizos sociais, dos Centros de Información á Muller, ou dos servizos de acollida destinados a vítimas de violencia de xénero da Administración Pública competente.
- Calquera outra acreditación, sempre que estea prevista nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.

Xeracción deseñou este protocolo que aplicará ós posibles casos que se puideran presentar na empresa, recoñecendo e aplicando no seu caso, cada un dos seguintes dereitos que asistirán á vítima na empresa:

1. Dereito á contratación preferente na empresa.
2. Dereito á redución da xornada laboral.
3. Dereito á reordenación do tempo de traballo.
4. Dereito á mobilidade xeográfica baixo o protocolo interno da empresa para estes casos, que preserva a confidencialidade e da preferencia ó cambio de centro de traballo, con reserva do posto de traballo durante os primeiros 6 meses.
5. As ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica da traballadora derivada da violencia de xénero, acreditadas polos servizos sociais de atención

ou os servizos de saúde, non computan como faltas de asistencia, polo que non dan lugar ó despido obxectivo.

6. As faltas de asistencia ou puntualidade que poidan cometer derivadas da súa situación física ou psicolóxica ten a consideración de xustificada, sen que a empresa poida esgrimilas para proceder o seu despido disciplinario.

7. A nulidade do despido que teña a súa causa no exercicio, por parte da traballadora vítima de violencia de xénero, de seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos no estatuto dos traballadores para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, será declarado nulo. No caso de nulidade a traballadora pode optar por extinguir a relación laboral co abono da indemnización e salarios de tramitación correspondentes.

8. A extinción do contrato de traballo por vontade da traballadora. As traballadoras poden verse obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítimas da violencia de xénero, sendo consideradas en situación legal de desemprego ós efectos correspondentes e pode dar lugar á xubilación anticipada na empresa

9. A indemnización por despido. Si algunha empregada necesitara reducir a súa xornada de traballo por ser vítima de violencia de xénero acreditada, o salario a ter en conta a efectos do cálculo da indemnización por despido e que correspondería á traballadora sen ter en conta a redución de xornada, sempre que non tivera transcorrido o prazo de dita redución.

10. A situación de violencia de xénero interrompe o cómputo da duración dos contratos en prácticas e para a formación e o aprendizaxe e tamén interromperá o cómputo do período de proba.

11. A traballadora vítima de violencia de xénero poderá abandonar temporalmente o seu posto de traballo, obrigada como consecuencia de ser vítima da violencia de xénero. A duración deste período de suspensión non pode exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que das actuacións de tutela xudicial se requira, pola efectividade do dereito de protección da vítima, a continuidade da

suspensión. Neste caso, a xudicatura pode prorrogar a suspensión por períodos de 3 meses, cun máximo de 18 meses.

12. As traballadoras vítimas de violencia de xénero terán preferencia na empresa para ser destinatarias das accións de formación en demanda relacionada coa actividade da empresa.

MEDIDAS PARA ACCION PREVENTIVA EN XERACCIÓN

É o principal propósito das partes asinantes evitar que xurdan situacións deste tipo. Xa nos propios fins da cooperativa está traballar na erradicación da violencia machista. Así pois introducimos como aspectos básicos a formación e o asesoramento interno e preventivo para a detección temperá do problema e búsqueda de solución. Para elo impartiranse entre o persoal cursos específicos de información a fin de detectar situacións de risco e saber encauzar as posteriores accións para combatelas.

Poremos en práctica sesións de autoestima, de xestión emocional e resolución de conflitos dende o respecto, para recoñecer e diferenciar entre as actitudes e comportamentos. Pretendese con estes talleres aumentar a atención e concienciación da plantilla, reforzar os mecanismos de protección, instruír nuns mínimos necesarios para detectar e repeler e conseguir a máxima inhibición dos agresores. Os cursos e os calendarios serán planificados axeitadamente polas áreas encargadas deste campo.

As xestoras e os xestores de integración de cada zona serán os responsables de activar e por en práctica estas medidas preventivas.

Porase atención especial nas posibles ameazas que se deriven do uso intensivo de dispositivos móbiles, internet, redes sociais e servizos como mensaxeira instantánea ou xeolocalización, sensibilizando á plantilla sobre a violencia machista que se produce nas redes impartindo obradoiros de sensibilización contra o ciberacoso.

MEDIDAS PARA A AXUDA DIRECTA ÁS VÍTIMAS

Partindo do respecto a intimidade da vítima, non se producirán actuacións que non fosen solicitadas por ela ou consensuadas e acordadas con ela. Calquera actuación empresarial de axuda e acompañamento á vítima desenrolarase con elixio e coa confidencialidade debida.

A empresa ten un procedemento interno para que dun xeito rápido, confidencial i eficaz se poida reubicar noutro posto de traballo de igual ou de similares características á traballadora vítima dunha agresión de xénero.

A súa vez a empresa porá a disposición os seus servizos xurídicos e psicolóxicos para a orientación da vítima nun primeiro momento, ata que esta teña os servizos necesarios propios, sexan privados ou ben designados pola quenda de oficio. A empresa axudará á vítima en tódolos demais aspectos e dentro das súas posibilidades, para conseguir que se desactive a situación hostil da traballadora.

A título enunciativo, acompañarán e informarán á vítima da axuda en atención psicolóxica e servizos sociais. Xeracción comprométese a difundir por tódolos canais posibles, a existencia deste protocolo.

En Ourense a 10 de xuño de 2022