MUSOL

Municipalistas por la Solidaridad y el Fortalecimiento Institucional

PROTOCOLO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL ÁMBITO LABORAL

Protocolo elaborado tomando como referencia el Modelo elaborado por

INTRODUCCIÓN

En el tejido de nuestra vida cotidiana, el ámbito laboral y el personal no son compartimentos aislados, sino espacios interconectados que moldean nuestra existencia.

El entorno laboral, más allá de ser un motor económico, se erige como un poderoso motor cultural que contribuye a la construcción de nuestra identidad y valores. Reconocer esta intersección es crucial, pues implica comprender que las dinámicas laborales influyen directamente en nuestra percepción del mundo y, por ende, en la configuración de nuestras relaciones personales.

En este contexto, la igualdad entre mujeres y hombres no es solo una responsabilidad ética, sino una necesidad imperante. El ámbito laboral, al ser una manifestación palpable de las estructuras sociales, tiene la responsabilidad de desempeñar un papel activo en la erradicación de la desigualdad entre mujeres y hombres y su expresión más violenta, la violencia machista.

Ese es el fin, de este protocolo, pues adoptar medidas concretas en el mundo laboral no solo es un acto de responsabilidad, sino que también nos posiciona como agentes de cambio capaces de influir en el imaginario colectivo, en las ideas y principios culturales de una sociedad. La prevención y concienciación sobre la violencia de género son facetas ineludibles de esta responsabilidad. Al abordar estas cuestiones desde el ámbito laboral, no solo prevenimos y atendemos la realidad de la violencia de género, sino que también abrimos camino en la defensa del derecho legítimo de las mujeres a una vida sin violencia.

En este escenario, cada empresa, organización y profesional se convierte en un catalizador para el cambio, contribuyendo a la creación de entornos laborales seguros, justos e igualitarios. Y tejiendo el tapiz de una sociedad donde la igualdad no solo es un ideal, sino una realidad palpable y perdurable.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la firme convicción de la imperante necesidad de contribuir desde el ámbito laboral a garantizar el pleno ejercicio del derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, la FUNDACIÓN MUSOL y la representación legal de las personas trabajadoras, a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, han decidido suscribir el presente protocolo.

Este compromiso va más allá de una mera declaración de principios; se fundamenta en el **reconocimiento de que el derecho a vivir sin violencia es esencial para el pleno desarrollo de la dignidad y la igualdad de las mujeres**. La concienciación en la fundación y la atención integral a las víctimas de violencia de género se erigen como pilares fundamentales para construir una sociedad justa, igualitaria y garantista de los derechos humanos.

Este protocolo, concebido en el ámbito de la FUNDACIÓN MUSOL, responde a un compromiso activo con la **defensa de los derechos fundamentales de las personas en los entornos laborales**. En este sentido, la organización se compromete no solo a proporcionar información y apoyo específico a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sino también a impulsar una cultura organizacional que promueva el respeto y la igualdad.

La implementación y difusión del *Protocolo de Atención Integral a las trabajadoras víctimas de la violencia de género* desde el ámbito laboral busca, de manera destacada, fomentar una conciencia colectiva que rechace de manera contundente cualquier forma de violencia hacia las mujeres.

Se reconoce que esta sensibilización no solo repercute en la seguridad y bienestar de las trabajadoras, sino que impacta positivamente en el clima y la salud laboral de todas las personas que forman parte de la organización.

Es crucial recalcar que la aplicación de este Protocolo no solo respalda a las víctimas desde un enfoque laboral, sino que también se articula en concordancia con las disposiciones de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.**

Este respaldo legal, junto con las medidas establecidas en el protocolo, refleja el compromiso integral de la organización en la lucha contra la violencia de género.

El concepto de violencia de género que aborda este protocolo se extiende más allá de los límites físicos; abarca tanto la violencia física como la psicológica, en conformidad con la Ley Orgánica 1/2004.

Se reconoce como víctimas de violencia de género a las mujeres que sufren cualquier acto de violencia, incluyendo agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacciones o privación arbitraria de libertad. Este reconocimiento se extiende a las trabajadoras que, mediante sentencia firme o aplicación de medidas cautelares, sean reconocidas como víctimas de esta violencia.

El presente acuerdo, recogido en este protocolo, no solo pretende la adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 en sus aspectos laborales a la realidad organizativa de la empresa, sino que busca fortalecer la aplicación efectiva de los derechos consagrados en dicha ley.

La fundación insta a la **colaboración activa de toda la plantilla** en todos los niveles, con la aspiración de hacer efectivos los derechos contenidos en este acuerdo y, al mismo tiempo, contribuir al impulso de una sociedad libre de discriminaciones por razón de sexo.

En última instancia, este protocolo es una herramienta vital en la construcción de un entorno laboral y social que valore y garantice el derecho fundamental de todas las mujeres a vivir sin violencia.

MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)** Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, 1979.

- **Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995.** La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, 1995.

- **Declaración del Milenio 2000** manifiesta la violencia de género como la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de entre mujeres y hombres.

- **Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011**, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Tratado internacional de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, 2015, Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con el fin de poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. Entre ellos, el objetivo nº 5, de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

UNIÓN EUROPEA

- **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea** reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- **Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea** de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- **Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo**, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

ÁMBITO ESTATAL

- **Constitución Española** reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los

procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- **El Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.**
- **Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género**, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

ÁMBITO AUTONÓMICO

- **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.** En ella, entre otras, se recogen las actuaciones en el ámbito laboral como uno de los elementos necesarios para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Además se reconoce el papel importante y decisivo, de la negociación colectiva o el establecimiento de convenios y acuerdos. Además como la atención a la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y desde todos sus aspectos y ámbitos.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Este protocolo tiene el objetivo principal de **brindar atención y acompañamiento integral a las trabajadoras que sean víctimas de la violencia de género,** asegurando el conocimiento y acceso a todos los recursos disponibles para ellas.

Para ello, en términos concretos, los objetivos específicos que persigue este protocolo son:

1. Garantizar a la plantilla y concretamente a las trabajadoras víctimas de la violencia de género, la información en materia de recursos y medidas a su disposición, poniendo especial énfasis en aquellas que resulten idóneas para brindar un apoyo efectivo.
2. Garantizar la continuidad laboral de las trabajadoras que enfrentan situaciones de violencia de género, implementando medidas que les permitan mantener su desarrollo profesional y personal.
3. Fomentar activamente la concienciación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, fomentando una cultura dentro de la fundación de tolerancia cero frente a la violencia hacia las mujeres. Garantizando que el ámbito laboral sea un entorno seguro.
4. Garantizar un ambiente ámbito laboral igualitario y seguro.

En su conjunto, este protocolo no solo se propone como un mecanismo de atención y apoyo, sino como una herramienta integral que busca transformar la cultura organizacional, promoviendo valores de respeto, igualdad y cero tolerancia ante la violencia de género.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres víctimas de violencia de género, con relación laboral con la FUNDACIÓN MUSOL.

La aplicabilidad de este protocolo está diseñada para abarcar a todas las mujeres que, de una manera u otra, interactúan con la organización, independientemente de su situación contractual. Este protocolo se extiende por tanto, a las trabajadoras que desempeñan sus funciones en la fundación, así como, aquellas trabajadoras que,

aunque no mantengan una relación laboral directa, contribuyen con la organización mediante la prestación de servicios y/o colaboración.

Esta medida garantiza que todas las trabajadoras, colaboradoras y personas vinculadas a la entidad se beneficien de las disposiciones y apoyos establecidos en este marco.

VIGENCIA

La vigencia de este protocolo será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad de la fundación.

La duración de este protocolo se mantiene en línea con el compromiso continuo de la organización hacia la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género desde el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta, que el protocolo busca ser una herramienta eficaz y duradera que se adapte a las necesidades cambiantes y evolutivas en la lucha contra la violencia de género, el mismo podrá ser modificado y actualizado por la Comisión de Igualdad de la FUNDACIÓN MUSOL, si se considera necesario.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Se garantizará la difusión de este protocolo entre:

- Todas las personas trabajadoras de la FUNDACIÓN MUSOL, utilizando diversos canales de comunicación interna para garantizar una cobertura exhaustiva.

- Nuevas incorporaciones y contrataciones, se entregará el protocolo a todo el personal recién incorporado. Se proporcionará información detallada sobre las medidas establecidas, especialmente en lo que respecta a sensibilización y formación conforme a las directrices de este protocolo.

- Contratas, subcontratas y personas trabajadoras autónomas vinculadas.

Para ello se pondrá a disposición los canales de comunicación internos y externos de la FUNDACIÓN MUSOL que garanticen que la información relativa a este protocolo se difunde de manera correcta y precisa.

La divulgación de este protocolo se llevará a cabo en un plazo no superior a 30 días naturales desde la aprobación de este documento, asegurando la implantación.

Campaña informativa anual

Coincidiendo, cada año, con el 25 de noviembre, Día Internacional por la Erradicación de la Violencia de Género, se llevará a cabo una campaña por parte de la FUNDACIÓN MUSOL, de difusión del protocolo, de los recursos con los que cuentan las mujeres víctimas de la violencia de género, así como del compromiso de la organización con el derecho de las mujeres de una vida libre de violencia.

PERSONAS DE ACOMPAÑAMIENTO

Desde la Comisión de Igualdad de la FUNDACIÓN MUSOL, como máximo órgano legitimado para la implantación del Plan de Igualdad, **se asignarán a dos personas, una de la parte social y otra de la parte empresarial**, que serán las encargadas de activar el protocolo y llevar a cabo el acompañamiento a la trabajadora víctima de la violencia de género.

La función principal de estas dos personas, es llevar a cabo un acompañamiento y atención integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para ello, será necesario que estas personas **dispongan de formación específica** en sensibilización y concienciación en igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención y atención a la violencia de género.

Las personas de acompañamiento tienen las siguientes funciones:

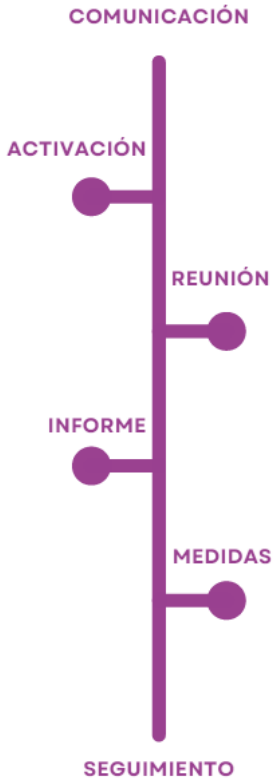
- Recepcionar las comunicaciones y activar el Protocolo.
- Proporcionar la información detallada a las trabajadoras víctimas de
- violencia de género acerca del contenido del presente Protocolo.
- Proporcionar la información detallada a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre sus derechos reconocidos tanto por normativa como por el presente protocolo.

- Proporcionar la información detallada a las trabajadoras víctimas de violencia de género, sobre las medidas a las que pueden acogerse tanto por normativa como las reconocidas en este protocolo.
- Proporcionar a las trabajadoras víctimas de violencia de género información de los recursos institucionales disponibles.
- Llevar a cabo todas las gestiones necesarias, actuando como intermediarios entre la trabajadora y la fundación, con el objetivo de asegurar que la persona pueda disfrutar plenamente de los derechos contemplados en este protocolo y en la normativa legal vigente.

Para la recepción de comunicaciones sobre posibles casos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se creará una **cuenta de correo oficial** única asociada a este protocolo, las dos personas de acompañamiento, serán las encargadas de la revisión y gestión de la misma.

El nombre y cargo de las personas de acompañamiento, como dicho correo oficial, serán difundidos junto a este protocolo, para garantizar el conocimiento de toda la plantilla.

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: ACOMPAÑAMIENTO



La activación del presente protocolo se realizará mediante comunicación escrita sobre la situación de víctima de violencia de género a través del correo oficial o a través de las personas de acompañamiento, que recogerían testimonio escrito.

Podrán llevar a cabo esa comunicación:

- La trabajadora víctima de violencia de género.
- Las personas representantes legales de las personas trabajadoras.
- Los Servicios Médicos de la fundación.
- Cualquier otra persona de la fundación que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Las personas encargadas del acompañamiento, iniciarán el protocolo y establecerán el contacto con la trabajadora víctima de violencia de género, en un plazo máximo de **48 horas**, desde la recepción de la comunicación de una situación de violencia de género.

Con el propósito de llevar a cabo un acompañamiento y atención integral, se acordará una reunión, adaptándose al horario de la trabajadora víctima de violencia de género.

Durante esta reunión, se recogerá y atenderá a la información proporcionada por la víctima sobre su situación personal, familiar y laboral. Además, se le informará detalladamente sobre las medidas contempladas en el protocolo y las establecidas por la legislación vigente.

Como resultado de esta reunión, se elaborará un informe vinculante que recogerá las medidas a las que la trabajadora decida acogerse.

Dicho informe se remitirá a la Dirección de la fundación en un plazo no superior a **3 días naturales**.

La Dirección tendrá la responsabilidad de implementar las medidas solicitadas por la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior a **7 días naturales desde la recepción del informe.**

CONFIDENCIALIDAD

Cada mujer que, siendo víctima de violencia de género, solicite atención por parte de la FUNDACIÓN MUSOL, será asistida bajo el estricto principio de confidencialidad.

Se garantizará la máxima reserva, teniendo conocimiento de la situación exclusivamente las personas acompañantes y aquellas personas que ostentan puestos de trabajo de legitimidad para la toma de decisiones y activación de las medidas recogidas en este protocolo.

En ese sentido, otorgando especial protección de cualquiera de los datos personales de la trabajadora víctima de violencia de género, cualquier familiar o persona bajo su tutela, al inicio de la activación de este protocolo, se asignará a toda documentación relacionada, un **código alfanumérico asociado.**

El resguardo y custodia del informe y dicha información correspondiente estarán a cargo de la Dirección de la FUNDACIÓN MUSOL.

En aras de proteger la dignidad e intimidad de la víctima, y reconociendo su derecho a esa salvaguardia, todas las personas involucradas en cualquier fase del proceso y en la implementación de las medidas contempladas en este protocolo se comprometen a adoptar las acciones necesarias para preservar la identidad de la víctima y de sus familiares.

En todo momento, se velará por el mantenimiento absoluto de la confidencialidad, evitando la divulgación de cualquier información que pudiera contribuir a la identificación de la víctima.

Este compromiso se asume como una medida integral para garantizar el respeto y la protección de la privacidad de la persona afectada por la violencia de género.

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Conforme al artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, referente a la certificación de las situaciones de violencia de género, se establece la necesidad de que la trabajadora sustente dicha situación mediante alguno de los siguientes medios:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los Servicios Sociales o de los Servicios de acogida destinados a las víctimas de violencia de género de la Administración Pública correspondiente.
- Cualquier otro título previsto en la normativa legal que acredite la situación de víctima de violencia de género.

Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de disponer de medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

El acompañamiento y atención por parte de la FUNDACIÓN MUSOL, puede ser por tanto, crucial, en un estado de situación de violencia de género, sin denuncia. Por ello, este protocolo recoge la necesidad de poder dar toda la información acerca de los derechos y recursos institucionales que tienen las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS

MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DETRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.7)

"La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa".

La materialización de estos derechos podrá llevarse a cabo según lo estipulado para casos específicos en los convenios colectivos o en los acuerdos suscritos entre la fundación y la representación de las personas trabajadoras, o mediante el consenso alcanzado entre la FUNDACIÓN MUSOL y la trabajadora afectada.

En ausencia de tales disposiciones, la determinación concreta de estos derechos quedará a cargo de la trabajadora. En situaciones de desacuerdo entre la fundación y la trabajadora, las discrepancias serán dirimidas por la jurisdicción competente, aplicando el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. Este marco legal se activará para garantizar una resolución justa.

RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOSTRABAJADORES, ART. 40.4)

"*La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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."*

La organización se compromete a informar a la trabajadora acerca de las vacantes disponibles en el momento presente y aquellas que puedan surgir en el futuro.

En el caso de traslado o cambio de centro de trabajo, se establece una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa deberá garantizar la reserva del puesto que la trabajadora ocupaba anteriormente.

Al concluir este período, la trabajadora tendrá la opción de elegir entre regresar a su puesto anterior o continuar en la nueva posición. En este último caso, la obligación de reserva mencionada anteriormente quedará sin efecto.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓNDE DESEMPLEO. (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 45.1.N).

"El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género."

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO. (LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ART. 267.3.B)

"La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género."

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO (LEY DE VIOLENCIA DEGÉNERO, 2004, ART. 21.4)

"Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas 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 posible."

No se contemplará como motivo objetivo para la terminación del contrato laboral debido al ausentismo laboral, según lo establecido en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias laborales que resulten de la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. Esta condición deberá ser debidamente acreditada por los servicios sociales de atención o los servicios de salud correspondientes.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.(ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 55.5.B)

"Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO. (LEYDE VIOLENCIA DE GÉNERO, ART. 21.3).

"La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo."

MEDIDAS DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

REORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

A través de las estrategias contempladas en esta sección, se busca brindar apoyo a la víctima para evitar que el agresor pueda rastrear su ubicación. Se propicia la flexibilidad en la determinación de los horarios de ingreso y salida, al mismo tiempo que se le ofrece la posibilidad de atender a sus responsabilidades familiares. Estas medidas se orientan a reforzar la seguridad de la víctima, disminuyendo así el riesgo de agresión tanto en el lugar de trabajo como en sus inmediaciones o durante su desplazamiento.

La trabajadora afectada por violencia de género tiene el derecho a reorganizar su jornada laboral de acuerdo con sus necesidades, manteniendo su salario íntegro. La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la fundación. Este reajuste incluye:

- Flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Ajuste de la jornada laboral.
- Opción de elegir turno de trabajo.

La concreción de la reorganización del tiempo de trabajo mediante cualquiera de las medidas mencionadas, así como la posible reducción de jornada, estará a cargo de la trabajadora víctima.

No obstante, estas medidas se aplicarán de manera compatible con las necesidades organizativas y productivas de la fundación. Este enfoque busca proporcionar a las trabajadoras un espacio de flexibilidad que se adapte a sus circunstancias individuales, garantizando al mismo tiempo la eficiencia y funcionalidad del entorno laboral.

TELETRABAJO

Respecto al teletrabajo, se concederá prioridad a la trabajadora que sea víctima de violencia de género para su implementación, siempre y cuando sea viable en su puesto de trabajo según lo establecido en el análisis o pacto de teletrabajo de la fundación. En todo caso, en el supuesto de que la Dirección decida no aplicar esta medida, se requerirá una justificación objetiva, la cual no podrá basarse en la incapacidad

para proporcionar los medios y recursos técnicos necesarios para la prestación del servicio.

PERMISOS RETRIBUIDOS

A trabajadora víctima de violencia de género **se le concederá los permisos retribuidos necesarios** para llevar a cabo las gestiones administrativas, judiciales o médicas indispensables, abarcando aquellas que puedan afectar a sus hijos/as a su cargo, con el fin de garantizar su derecho a la protección y la asistencia social integral.

La trabajadora dispondrá también de un **permiso retribuido de 2 días** para atender un posible cambio de domicilio. Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias son causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

En su tramitación y justificación, se seguirán los procedimientos usuales correspondientes a cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada como ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses destinados a incentivar la presencia en el trabajo, asegurando así que la mujer afectada no se vea penalizada económicamente por la situación de violencia de género que enfrenta.

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO

ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO EN COCHE PARTICULAR

A la trabajadora afectada por violencia de género se le garantizará el derecho a la reserva de una plaza de estacionamiento en el centro de trabajo para su vehículo personal, en caso de que se disponga de ella. Dada la posibilidad de persecución y acoso por parte de los agresores, especialmente durante los desplazamientos desde los estacionamientos externos hasta el lugar de trabajo, se considera apropiado implementar en el entorno laboral diversas medidas de seguridad y resguardo.

MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO

En los locales y centros de trabajo de la fundación que cuenten con sistemas de control de acceso y/o servicios de vigilancia de seguridad, se implementarán medidas específicas de seguridad en consonancia con la protección de la trabajadora afectada por violencia de género. En el ámbito de la seguridad y protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la fundación se esforzará por mantener, dentro de sus posibilidades, un registro con los datos del agresor proporcionados por la víctima, la policía, el juzgado, entre otros.

SALVAGUARDA DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LLAMADAS

La fundación se compromete a preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas realizadas por la víctima, las cuales a menudo se dirigen a organismos y entidades relacionadas con la violencia de género. Esta disposición se erige como un elemento esencial para la seguridad de la víctima, evitando la revelación de información al agresor. En pos de garantizar esta seguridad, la trabajadora afectada podrá solicitar un teléfono móvil durante el tiempo necesario, siguiendo la política general de la fundación respecto a este medio.

EVITAR PRESTACIÓN SIMULTÁNEA DE LA VÍCTIMA Y AGRESOR

En situaciones donde tanto la víctima como el agresor prestan servicios o colaboran en la fundación, se implementarán medidas para evitar que coincidan en tiempo y lugar en el ejercicio de sus funciones. Esta medida es fundamental para salvaguardar la integridad y bienestar de la trabajadora afectada.

TRASLADO O CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO

La trabajadora que sea víctima de violencia de género tendrá el derecho de solicitar un cambio de centro de trabajo, el cual esté ubicado en una localidad, provincia y/o comunidad autónoma diferente al lugar donde realiza sus funciones, como consecuencia de que el agresor resida en ese entorno.

La fundación notificará a la trabajadora acerca de las vacantes disponibles en su categoría en ese momento, así como las posibles vacantes que pudieran surgir en el futuro, con el propósito de optar por otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o de nivel equivalente, siempre y cuando exista una vacante en la fundación.

Se amplía la posibilidad de extensión del traslado hasta un máximo de 18 meses, manteniendo la reserva de su puesto de trabajo durante dicho periodo. Una vez concluido este plazo, la trabajadora podrá optar por regresar a

su puesto original o continuar en el nuevo centro de trabajo o campaña, según sus preferencias y necesidades.

Durante la vigencia de la reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y desarrollo profesional que estuvieran aplicándose en su trayectoria laboral.

EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora que haya sido víctimas de violencia de género tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tiene derecho a una excedencia forzosa, con la garantía de reserva de su puesto de trabajo, **por un periodo de 3 años**. Al culminar este plazo, la trabajadora podrá gestionar el retorno a su puesto, siendo requisito esencial comunicarlo formalmente por escrito a la Dirección de la FUNDACIÓN MUSOL con una antelación de 1 mes. Este procedimiento asegura un tratamiento sensible y respaldado legalmente para las trabajadoras que han enfrentado situaciones de violencia de género, permitiéndoles gestionar su reintegración laboral de manera planificada y en consonancia con sus necesidades y circunstancias individuales.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La trabajadora que sea víctima de violencia de género tiene la posibilidad **de optar por la suspensión de su contrato laboral**, siendo esta suspensión inicial de duración máxima de 6 meses. En el caso de que las actuaciones judiciales indiquen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuación de la suspensión, el/la juez/a podrá prorrogarla en períodos sucesivos de 3 meses, con un límite máximo de 18 meses. En el escenario de suspensión del contrato, la trabajadora afectada por la violencia de género tendrá derecho a recibir prestación por desempleo, siempre y cuando haya cotizado para ello, y se asegurará la reserva de su puesto de trabajo durante todo el período correspondiente.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La trabajadora que sea víctima de violencia de género tendrá la opción de dar por terminada su relación laboral debido a dicha situación. En ocasiones, las víctimas se encuentran en la necesidad de emprender nuevos proyectos de vida como medida para poner fin a la relación violenta, resultando en la inevitable decisión de abandonar de manera definitiva su empleo. Con el propósito de facilitar esta alternativa, la trabajadora afectada podrá solicitar la baja voluntaria en la fundación, **manteniendo el derecho a la prestación por desempleo,** siempre y cuando cumpla con los requisitos legales correspondientes.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Queda expresamente invalidado cualquier despido de las trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género cuando este tenga como motivación el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o el ejercicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores con el fin de materializar su protección o asegurar su derecho a la asistencia social integral (Estatuto de los Trabajadores, artículo 55.5.b).

SEGUIMIENTO

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En el plazo de un mes desde la implementación de este protocolo, La Comisión de Igualdad, se encargará del seguimiento del mismo. Teniendo las siguientes funciones:

- Supervisar la implementación de las disposiciones contempladas en este protocolo.
- Evaluar la eficacia del protocolo desde la perspectiva de las víctimas.
- Analizar el nivel de coordinación entre los distintos departamentos involucrados.
- Elaborar y presentar un informe anual a la Comisión de Igualdad, incluyendo, en su caso, propuestas de medidas correctoras y posibles mejoras para este protocolo.

Este proceso se llevará a cabo en estricto cumplimiento de los principios de confidencialidad y sigilo que rigen la aplicación de este protocolo, garantizando así la protección y privacidad de todas las partes involucradas.

PERSONAS DE ACOMPAÑAMIENTO

Las personas de acompañamiento, una vez activado el protocolo y garantizada la activación de las medidas solicitadas por la trabajadora víctima de violencia de género, llevarán a cabo un seguimiento periódico cada tres meses, de la situación particular de la víctimas.

Realizando los informes pertinentes de recogida y actualización de la situación, siempre y cuando la víctima así lo deseé.

La concienciación y formación desempeñan un papel fundamental en la prevención y atención de la violencia de género, así como en el seguimiento de un protocolo de actuación. Estas acciones son esenciales por varias razones:

- Sensibilización y Concienciación: La concienciación permite comprender la magnitud y la complejidad de la violencia de género, sensibilizando sobre la importancia de abordar este problema social. Al elevar la conciencia colectiva, se promueve una cultura organizacional y social que rechaza la violencia de género y fomenta el respeto y la igualdad.
- Identificación Temprana: La formación proporciona las herramientas necesarias para identificar signos de violencia de género de manera temprana. Reconocer indicios y patrones de comportamiento permite una intervención oportuna y el apoyo adecuado a las víctimas, evitando que la situación se agrave.
- Protocolos de Actuación Efectivos: La formación facilita la comprensión y aplicación efectiva de los protocolos de actuación establecidos. Un personal debidamente capacitado en los procedimientos y recursos disponibles garantiza una respuesta coordinada y coherente, mejorando la eficacia en la atención a las víctimas y la aplicación de medidas preventivas.
- Empoderamiento de las Víctimas: La concienciación y formación contribuyen al empoderamiento de las personas afectadas al brindarles información sobre sus derechos, recursos y opciones disponibles. Este conocimiento fortalece su capacidad para tomar decisiones informadas y buscar apoyo, contribuyendo a romper el ciclo de la violencia.
- Prevención Primaria y Cultura de No Tolerancia: La concienciación y formación también tienen un impacto en la prevención primaria al promover una cultura de no tolerancia hacia cualquier forma de violencia de género. Al educar a la comunidad sobre los factores que contribuyen a la violencia y alentando la igualdad de género, se sientan las bases para prevenir la violencia desde sus raíces.

En resumen, la concienciación y formación son pilares esenciales para abordar la violencia de género de manera integral, tanto a nivel individual como organizacional. Contribuyen a la creación de entornos seguros, promoviendo la igualdad y la dignidad, y desempeñan un papel crucial en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

Por ello dentro de las acciones de seguimiento, se incluyen:

CONCIENCIACIÓN

La fundación llevará a cabo campañas de concienciación y sensibilización de manera anual, sobre la prevención y erradicación de la violencia de género.

El número de campañas, canales de comunicación involucrados, así como respuesta de la plantilla, será recogido en un informe que será enviado anualmente a la Comisión de Igualdad.

FORMACIÓN

La fundación garantizará la formación de las personas con responsabilidad en el presente protocolo. Una formación llevada a cabo por especialistas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.

El número de formaciones por horas, temática y asistencia, será recogido en un informe, que será trasladado a la Comisión de Igualdad.

Como prueba de conformidad lo firman en Valencia a 17 de septiembre de 2025

Firmas:

Firmado digitalmente por MASSIMO ALESSANDRA Y0379763R
Fecha: 16/12/2025

Massimo Alessandra

Representación de la entidad

Firmas:

Firmado por ELVIRA RODENAS SANCHO - NIF:***9605** el día 15/12/2025 con un certificado emitido por ACCV RSA1 CLIENTE

Elvira Ródenas Sancho

Representación de las personas trabajadoras