

GENERO INDARKERIAREN  
BIKTIMAK BABESTEKO  
PROTOKOLOA

**PROTOCOLO PARA LA  
PROTECCIÓN DE LAS  
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO**

# ÍNDICE / AURKIBIDEA

1. Introducción.....	03	1. Sarrera.....	22
2. Objetivo y principios para la prevención y actuación frente a la violencia de género.....	07	2. Genero-indarkeria prebenitzeko eta aurre egiteko helburua eta printzipioak.....	26
3. Proceso de actuación ante la situación de violencia de género.....	09	3. Genero-indarkeriari aurre egiteko prozesua.....	28
4. Medidas de protección integral contra la violencia de género según la Ley orgánica 1/2004.....	12	4. Genero-indarkeriaren aurkako babes integralerako neurriak, 1/2004 lege organikoaren arabera.....	31
Propuestas para la mejora de la Ley orgánica 1/2004.....	15	5.1/2004 Lege organikoa hobetzeko proposamenak .....	34



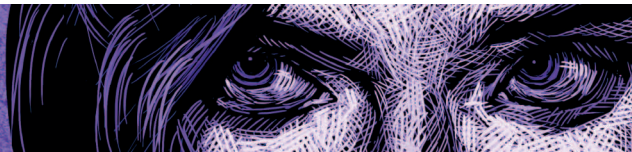
El **Protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género** forma parte de las acciones de Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos. Es fruto de nuestro compromiso y acción sindical diaria para construir la igualdad real en todos los centros de trabajo de los servicios públicos.

Autora: Luz Martínez Ten. Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos.

Diseño y maquetación: Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de UGT Servicios Públicos.

Año: Noviembre 2023

## 1. Introducción



La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

### NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

#### Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las for-

mas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993. La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye 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 género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

- El 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. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y 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.

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),

constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

### Ámbito de la Unión Europea

- El 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.

- La 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.

- La 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.

- La 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

- La 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.

- La 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 dis-

crimación 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 artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.

- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el 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.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

## CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la

Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: "la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, 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.

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para

el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

## LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.



## 2. Objetivos y principios para la prevención y actuación frente a la violencia de género

### 2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomaran para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

### 2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1.- La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

2.- La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género

3.- Por lo anterior, quienes conformamos (nombre de empresa u organización) no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

4.- En este sentido, (nombre de la empresa u organización) se compromete a luchar contra

la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima.

5.- (Nombre de la empresa u organización) rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

6.- Las personas que componen (nombre de la empresa u organización) asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de (nombre de la empresa u organización) estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

7.- Así mismo, en los Planes de Igualdad (nombre de la empresa u organización) se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

8.- Por ello, tanto (nombre de la empresa u organización) como la representación de las

personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9.- El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de (nombre de la empresa u organización) para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

10.- Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.





### 3. Proceso de actuación ante la situación de violencia de género

#### 3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

#### 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral

con(número de la empresa u organización) que sean víctimas de violencia de género.

#### 3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 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.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- 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 norma-

tivas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

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

### 3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos - que nunca será anónima, (pero si será privada, por lo que en todo momento se aplicara la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima.
- Representación de la plantilla, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa u organización.

Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de

las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

### 3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1.- La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

- Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

2.- Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares

que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

3.- En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4.- En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

### 3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social. Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.





## 4. Medidas de protección integral contra la violencia de género según la Ley orgánica 1/2004

### 4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción

competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### 4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, 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 empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obli-

gación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO**

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. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

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).

### **4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO**

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. (Ley

General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

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.

### **4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO**

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. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

#### 4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

#### 4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3).





## 5. Propuestas para la mejora de la Ley orgánica 1/2004

### 5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

### 5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

### 5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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 empresa.

### 5.4. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

### 5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para

hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

En el caso de que la trabajadora decida dejar de trabajar en la empresa u organización percibirá una compensación de .... días de salario por año de servicio, con el tope de ... mensualidades.

## 5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

1.- El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:

- La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
- Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.

- Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.

- Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.

- Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.

- En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.

2.- Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

## 5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

**1.- Prestación por cargas familiares:** la empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 6000 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:

- Por cada hijo menor de .... años que conviva con la víctima. Siempre que estos, tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a ..... €.



- Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.

**2.- Prestación por cambio de domicilio:** también se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

**3.- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** en caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva

de la situación de víctima de violencia de género.

**4.- Préstamo de vivienda:** con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 2000 €.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

**5.- Anticipos a las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

## 5.8. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.



## 5.9. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

## 5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

**1.- Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

**2.- Disposición de teléfono de empresa:** El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

**3.- Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

**4.- Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

**5.- Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

## 5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y ASISTENCIA SOCIAL

- **Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

- **Asistencia social:** Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

## 5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

1.- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

2.- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.

3.- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrarán las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

4.- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

## 5.13. 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 puede facilitar su identificación.

## 5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

## 5.15. DIFUSIÓN. EL ÁMBITO LABORAL

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

## 5.16. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.
- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

## 5.17. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES. DE GÉNERO EN EL

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.

Desde UGT Servicios Públicos trabajamos para garantizar que los centros de trabajo sean lugares donde se prevenga la violencia de género, así como se acompañe y actué ante estas circunstancias.

# GENERO INDARKERIAREN BIKTIMAK BABESTEKO PROTOKOLOA

**Genero-indarkeriaren biktimak babesteko protokoloa** UGT Zerbitzu Publikoetako Emakumearen eta Gizarte Politiken idazkaritzaren ekintzen barruan dago. Zerbitzu publikoetako lantoki guztietan benetako berdintasuna eraikitzeko konpromiso eta eguneroko ekintza sindikalaren emaitza da.

Egilea: Luz Martínez Ten. UGT Zerbitzu Publikoetako Emakume eta Gizarte Politiketako idazkaria.

Diseinua eta maketazioa: UGTko Emakume eta Gizarte Politiketako idazkaritza.

Urtea: 2023ko azaroa

## 1. Sarrera



Gizon batzuek emakumeei dagokienez ezarritako bereizkeriaren, desberdintasunaren eta botere-harremanen adierazgarri, emakumeek emakumeak izateagatik jasaten duten indarkeria da genero-indarkeria, eta, gainera, indarkeria bikario moduan hedatzen da biktimen artean, adingabeak eta mendekoak ere kon-tuan hartuta.

Horrelako indarkeriak giza eskubideak urratzen ditu, eta batez ere emakumeen artean eragina duten genero-desberdintasunen erakusgarri larriena da. Azken hamarkadotan aurrerakuntzak eta konkistak egon diren arren, gure gizarteak gairitu beharreko arazo handienetakoa da oraindik, eta indarkeria hori jasaten dutenentzako eraginek modu larrian oztopatzen dute aukera-berdintasuna edukitzeko eta jaiotzeagatik baino ez gizaki guztiok berez dauzkagun giza eskubideak erabiltzeko abagunea.

### ARAUTEGIA

Nazio-mailako eta nazioarteko hainbat eta hainbat jarraibidetan adierazten da politika publikoek genero-indarkeria prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea izan behar dutela helburu nagusi.

#### Nazioarteko eremua

- 1979an, Nazio Batuen Erakundeko Batzar Nagusiak Emakumeen Aurkako Era Guztietako Bereizkeria Desagerrarazteko Konbentzioa (CEDAW) onartu zuen; eta, 1993an,

ordea, Emakumeen Aurkako Indarkeria Desagerrarazteko Adierazpen. NBERentzat, genero-indarkeria desagerraraztea bere zeregin estratetikiko nagusietakoa da 1995. urteaz geroztik, urte horretan Emakumeei buruzko Munduko IV. Konferentzia egin zelako Pekinen eta, bertatik, Emakumeei buruzko Munduko IV. Konferentziako Plataforma eta Adierazpena sortu zirelako 1995ean. Eduki horiek, hain zuzen ere, 2000. eta 2005. urteetan berrikusi zituzten.

- 2000ko Milurteko Adierazpenean azaltzen denez, genero-indarkeria munduko giza eskubideen urraketa handiena da, eta, genero-desberdintasunak desagerrarazteko orduan, beretzat estatuen arteko lankidetzak da nazioarteko erkidegoaren jarduketarako helburu estratetikokoetakoa.

- Espainiak 2014ko apirilaren 11n berretsi zuen 2011ko maiatzaren 11ko Istanbulgo Hitzarmena, eta 2014ko abuztuaren 1etik bete-betean egon zen indarrean. Hitzarmen hori loteslea da, eta emakumeenganako indarkeriaren nahiz etxeko indarkeriaren aurkako borrokari buruzko nazioarteko irismen handieneko itun osoena omen da. Bertan, gainera, egiturazko indarkeria horretako biktimak diren emakumeen giza eskubideen urraketa ere aitortzen da.

- Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) ekintzarako dei unibertsala dira, txirotasuna desagerrarazteko, planeta babesteko eta mundu zabaleko biztanle guztien bizitzak zein itxaropenak hobetzeko. 2015ean, Nazio Ba-

tuetako estatu kide guztiek 17 helburu onartu zituzten Garapen Jasangarrirako 2030eko Agendaren parte moduan, eta, bertan, helburu horiek 15 urtean lortzeko plana zehazten da. Bertan, gainera, nazioarteko erkidegoaren konpromisoa ere bultzatzen da, emakume eta neskatila guztien genero-berdintasuna nahiz jabekuntza lortzeko. Horretarako, berariazko helburua dago, genero-berdintasunari buruzko 5. helburua, alegia, eta beste helburu batzuetan ere jorratzen da zeharka.

- OMEk adierazi duenez, genero-indarkeria osasun publikoko arazoa da mundu zabalean, eta funtsezko faktorea ere bada osasunaren narriaduran. Herralde eta arlo guztietan gertatzen da edozein arrazatako, adinetako edo gizarte-mailatako emakumeen aurka.

### Europar Batasuneko eremuan

- Europako Erkidegoa Eratzeko Itunean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eskubidea aitortzen da, eta estatu kideei eskatzen zaie genero-indarkeria prebenitzeko eta zigortzeko berariazko politikak garatu ditzatela.

- Europar Batasuneko Funtsezko Eskubideei buruzko Gutunean ere berbera adierazten da, eta, horrez gain, zenbait xedapen ezartzen dira, gizaki guztion osotasun fisiko zein psikologikoa- ren babesa nahiz sustapena eta emakumeen zein gizonen berdintasuna nabarmentzeko.

- Europar Batasunak 2001eko martxoaren 15ean egindako Kontseiluaren Esparru Erabakian, biktimei laguntzeko sareen sorrera eta egituraketa are gehiago nabarmendu behar direla adierazten duenez, gidalero argia ematen du, Europar Batasuneko estatuen arreta- neurriak norantz bideratu behar diren jakiteko.

- Europako Parlamentuaren 803/2004/EE Erabakian, ekintzarako programa erkidea (2004-2008) onartzen da, haurrek, gazteek zein emakumeek jasandako indarkeria prebenitzeko eta aurre egiteko eta biktimak nahiz arriskutaldeak babesteko (DAPHNE II Programa)

### Estatuko eremuan

- Espainiako Konstituzioaren 1.1. artikuluan, berdintasuna ordenamendu juridikoko goi-balioa dela aitortzen da, eta, 9.2. artikuluan adierazten denez, botere publikoek behar besteko baldintzak sustatu behar dituzte, gizaki guztion askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izan daitezen. Horrez gain, genero-indarkeriaren ondorioz urratzen diren agindu konstituzionalak zein diren zehaztu da jurisprudentzian; esate baterako, pertsonaren duintasunerako eta bere nortasunaren garp- en askerako eskubidea, 10.1. artikuluan xedatzen den bezala; bizitzarako eta osotasun fisiko zein moralerako eskubidea, tratu anker- rrak edo laidogarriak debekatuta, 15. artiku- luan aitortzen den bezala; eta segurtasunerako eskubidea, 17. artikuluan ezartzen den bezala. Era berean, politika so- zialaren eta ekonomikoaren printzipio gidarie- tan ere badute eraginik, familiaren eta haurren babesari dagokionez.

- Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integra- lerako Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak honako hauxe dauka funtsezko helburu: bereizkeriaren adierazpen argia den indarkeriari aurre egitea kausa anit- zeko ikuspegiaren bidez eta, horretarako, zen- bait arlotako neurriak hartzea. 32. artikuluan berariaz adierazten denez, botere publikoek lankidetz- planak egin behar dituzte, genero-

indarkeriako egintzen prebentziorako, arretarako eta jazarpenarako abian jartzen dituzten jarduketak antolatzen dituztela bermatzeko. Horretarako, jarduketarako protokoloak egituratu behar dituzte, inplikaturako administrazio eta zerbitzu guztien jarduketa global eta integrala ziurtatzen duten prozedurak zehazteko eta abian jartzen diren prozesuetako frogajarduera bermatzeko.

- Haurren Eskubideei buruzko Konbentzioaren (1989) 19. artikuluan eskatzen denez, lege-gintzaren, administrazioaren, gizartearen eta hezkuntzaren arloko neurriak hartu behar dira, adingabeak era guztietako indarkeriatik eta abusutik babesteko. Era bateko eta besteko indarkeria-adierazpenak haurtzaroen hasi eta bizitza osoan iraun dezaketenez, hainbat eratakook izan daitezke, eta eragin desberdina eduki dezakete. Hori dela eta, berdintasunerako politika publikoek era guztietako errealtateei erantzun behar diete zeharkako ikuspegiaren bidez.

- 9/2018 Errege Lege Dekretua, abuztuaren 3koa, Genero Indarkeriaren aurkako Estatuko Ituna Garatzeko Premiazko Neurriei buruzkoa.

- Idazkariordetzak 2021eko uztailaren 28an emandako Ebazpena. Horren bidez, Ministroen Kontseiluak 2021eko uztailaren 27an hartutako Erabakia argitaratzen da, eta, horren arabera, Genero Indarkeriaren aurkako Hobe-kuntza eta Modernizazio Planaren Premiazko Neurrien Katalogoa onartzen da, alarma-egoera amaitutakoan emakumeen hilketek gora egin zutela kontuan hartuta.

Nahiz eta sentsibilizazio kolektiboan aurrera egin den eta konpromiso politiko nahiz sozialak hartu diren, oraindik ere horrelako indarke-

ria gure gizarteak gainditu beharreko arazo handienetakoa da emakumeek eta euren seme-alabek pairatzen dituzten ondorioengatik. Hori dela eta, modu larrian eragozten da eskubide eta aukera berdintasuna lortzeko daukaten abagunea, eta, horrez gain, adingabeei behar bezala garatzen uzten ez zaienez, modu larrian urratzen dira haur moduan dituzten eskubideak.

Genero-desberdintasunei eusteko eta kontrolatzeko tresnatzat hartzen den genero-indarkeria errealtate korapilotsua da, eta, eraldaketa zein aldaketa sozialetara egokitzen denez, zenbait eratakooa eta modutakooa da. Hori dela eta, guzti-guztiak aztertu behar dira, etengabe jorratu eta ulertu ahal izateko. Kontzeptu horrek agerian uzten du matxismoan berez dagoen desberdintasunezko botere-harremana, eta, aldi berean, horri esker, kontuan hartzen da, genero-indarkeria modu nabarian jasaten dutenak emakumeak badira ere, beste pertsona batzuetan ere badaukala eraginik, sistema heteropatriarkalak inposatzen dituen eredu hegemonikoak hautsi eta kolokan jartzen dituztenean.

Genero-indarkeriaren aurkako borrokan gizarte osoa inplikatu behar dela kontuan hartuta, agerikoa da zer eginkizun garrantzitsua duten enpresek horrelako indarkeriaren aurkako konpromisoak hartzen direnean, genero-indarkeriako biktimak diren emakumeen eskubideak bermatu eta babestu ahal izateko.

## GENERO-INDARKERIAREN EZAUGARRIAK

Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integrale-rako Neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004



Lege Organikoan, genero-indarkeriako biktima nor den azaltzen da: "edonolako indarkeria fisiko eta psikologikoaren helburu den emakumea, askatasun sexualaren aurkako erasoak, mehatxuak, hertsapenak edo askatasunaren gabetze arbitrarioa kontuan hartuta, egilea bere ezkontidea edo ezkontide ohia denean edo antzeko afektibotasun-harremanen bidez berarekin lotunea daukan edo eduki duen norbait denean, oraindik elkarrekin bizi ez arren."

- **Indarkeria fisikoa**, hau da, halabeharrezkoa ez den edozein egintza, horren bidez gizona- ren indarra emakumearen gorputzaren aurka nahita erabiltzen denean, baita emakumeak ingurune familiarrean edo pertsonalean eraso moduan jasandakoak ere, horren ondorioz lesio fisikoa edo kaltea nozitu duenean edo hori jasateko arriskuan egon denean.

- **Indarkeria psikologikoa**, hau da, hitzezkoak edo hitzik gabekoak diren jokabideak, horren ondorioz emakumeak gutxiespena edo sufrimendua jasaten duenean; esate baterako, mehatxuak, irainak edo laidoak, esanekoa edo otzana izateko eskatzea, hertsapena, kontrola, hobenak, isolamendua, errudun sentiaraztea edo askatasun-eremua mugatzea, baita emakumeak ingurune familiarrean, lan-ingurunean edo pertsonalean eraso moduan jasandakoak ere.

- **Indarkeria sexuala**, hau da, emakumearen bai- menik gabe egindako edonolako egintza se- xuala, indarraren, larderiaren edo mendetasun kimikoaren bidez inposatzen denean ere bai, baita abusu sexuala ere, erasotzaileak biktima- rekin daukan harremana edonolakoa dela ere.

- **Indarkeria ekonomikoa**, hau da, baliabideak nahita eta legezko inolako justifikaziorik gabe kentzea, ondare-baliabideak barne, biktimaren,

bere seme-alaben eta ardurapean dituenen on- gizate fisiko edo psikologikorako erabiltzen di- renean, edo emakumea bera legearen arabera dagozkion baliabideen erabilera baztertea edo emakumeari laneratzen ez uztea, menpe- tasun ekonomikoa eduki dezan.

## ENPRESEN ETA ERAKUNDEEN ERANTZUKIZUNA

Enpresak eta erakunde publiko zein pribatuak aldaketarako eragileak dira, eta funtsezko eginkizuna izan dezakete genero-indarkeria desagerrarazteko orduan.

Tratu txarrekin emakumeen osasun fisikoan eta psikologikoan dituzten ondorioek laneko errea- litatean izan dezakete eragina. Hori dela eta, erasotzailearekin menpekotasun handiagoa dutenez, isolatuago daudenez eta zaurgarria- goak direnez, haientzat askoz ere zailagoa da egoera horretatik irtetea. Genero-indarkeriako egoera antzematen jakitea eta lan- ingurunean eraginkortasunez aurre egitea funtsezkoa izan daiteke, emakumeek laguntza eskatu dezaten eta bizi duten egoera gaititu dezaten.

Enpresek eta erakundeek behar besteko eran- tzukizuna dute, lan-ingurunean pertsonen duintasuna eta emakumeen zein gizonen ber- dintasuna errespetatzen direla bermatzeko. Horretarako, genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak hartu behar dituzte berdinta- sunerako planean bertan nahiz berariaz egin- dako protokoloan, eta, erakunde osoan, ez dute inolako tolerantziarik izan behar emaku- meen aurkako indarkeriarekin.



## 2. Genero-indarkeria prebenitzeko eta aurre egiteko helburua eta printzipioak

### 2.1. PROTOKOLOAREN HELBURUA

Protokolo honek behar besteko neurriak zehaztea dauka helburu, eremu pertsonalean nahiz lan-eremuan gertatzen diren genero-indarkeriako egoerak prebenitzeko, aurre egiteko eta bertako biktimak babesteko.

Era berean, zabalkundearen bidez, langileak euren eremu sentsibilizatzea indarkeria fisikoko eta psikologikoko edozein egintzaren aurka, sexuagatiko desberdintasunaren eta bereizkeriaren adierazgarri gizonen baten emakume baten aurka erabiltzen duenean, baita askatasun sexualaren aurkako erasoak, mehatxuak, hertsapenak edo askatasunaren gabetze arbitrarioa ere.

Hitzarmenak enpresaren edo erakundearen laguntza global koordinatua eskaini nahi die genero-indarkeriaren biktimak diren emakume langileei, 1/2004 Lege Organikoan azaldutako zehaztapenaren arabera, emakumearen aldeko babeserako agindu judiziala dagoenetik edo genero-indarkeriako zantzuak daudela adierazteko asmoz Fiskaltzak egindako txostena dagoenetik.

### 2.2. PRINTZIPIOEN ADIERAZPENA

1.- Genero-indarkeria ez da eremu pribatuan bakarrik gertatzen den arazoa, lan-ingurunean ere jazotzen delako.

2.- Osasunaren Mundu Erakundeak egindako definizioan, genero-indarkeria ez da emakumeentzako kalte fisiko, sexual edo psikologikora mugatzen, beste jokabide batzuekin ere baduelako zerikusirik; esate baterako, mehatxuak, hertsapena eta askatasunaren gabetzea, bizitza publikoan nahiz pribatuan gertatzen direnean. Hori dela eta, genero-indarkeriak daudela esan beharra dago.

3.- Hori guztia dela eta, (enpresaren edo erakundearen izena) osatzen dugunok ezin dugu genero-indarkeria albo batera utzi, emakumeen funtsezko eskubideen aurkako aurrez aurreko erasoak delako, eta, zer esanik ez, bizia, segurtasuna, askatasuna eta berdintasuna ditugu hizpide.

4.- Alde horretatik, (enpresaren edo erakundearen izena)(e)k behar besteko konpromisoa hartzen du, enpresan bertan genero-indarkeriaren aurka borrokatzeko eta edonolako genero-indarkeriako biktimei informazioa zein

babesa emateko. Horretarako, emakume biktimei laguntzeko neurriak hartzen ditu.

5.- (enpresaren edo erakundearen izena)(e)k edonolako bereizkeria eta jazarpena gaitzes-ten ditu, eta, gizarte-erantzukizuna daukan enpresa denez, beti-beti behar besteko konpromisoa hartu du, lan-eremu seguruak eraikitzeko eta, bertan, pertsonen errespetua nagusi izateko, elkarrizketaren, tolerantziaren eta berdintasunaren printzipioak kontuan hartuta eta genero zein iritzi desberdineko pertsonak errespetatuta, horregatik inolako jazarpenik edo bereizkeriarik jasan behar ez dutela kontuan hartut.

6.- (enpresaren edo erakundearen izena) osatzen dutenek banakako eta taldeko erantzukizuna hartzen dute euren gain, herritar eta langile moduan. Horrez gain, behar besteko konpromisoa hartzen dugu, printzipio horiek (enpresaren edo erakundearen izena) (e)ko interes-talde guztien artean zabaltzeko eta bertako jarduera-arlo guztietan nahiz langile guztien artean ezartzeko. Horrela, giza eskubideen urraketa hori desagerrarazi ahal izango da, enpresan bertan nahiz enpresatik kanpo zehaztu ahal izango dira jokabide bortitzak eta ez da inolako jokabide arbuia garriarik onartuko.

7.- Era berean, (enpresaren edo erakundearen izena)(e)ko berdintasunerako planetan, enpresako genero-indarkerien aurkako neurriak ezarriko dira, aurreikuspenen arabera.

8.- Hori dela eta, (enpresaren edo erakundearen izena)(e)k eta langileen ordezkariak ekintza positiborako neurriak hartu behar ditugu, lan-ingurunean edonolako genero-indarkeria prebenitzeko eta erabat kaltegarriak diren ondorioei aurre egiteko. Horretarako, ba-

beserako neurriak ezarri behar ditugu lan-eremuan, honako alderdi hauek guztiak kontuan hartuta: prebentzioa, hezkuntza, lana, laguntza, babesa eta biktimentzako arreta.

9.- Hona hemen protokolo honen helburua: genero-indarkeriak prebenitzea eta aurka egitea eta bertan azaldutako lan-eskubideak erabiltzen direla ziurtatzea, betiere, isilpekotasuna bermatuta. Langile guztiek eta, batez ere, emakumeek indarkeriarik gabe bizitzeko duten eskubidea sustatzea eta babestea, lan-eremuan nahiz eremu pribatuan. (enpresaren edo erakundearen izena)(e)ko langileak sentibilizatzea, euren jarrera proaktiboa izan dadin gaitz hori desagerrarazteko orduan. Langileei genero-indarkeriaren biktimak babesten dituzten lan-eskubideei buruzko informazioa eta prestakuntza ematea.

10.- Bi alderdien ustez, gizarte eta lan arloan duten eginkizuna betetzeko asmoz eta Langileen Estatutuaren 37.8. artikuluan egindako deiari erantzuteko asmoz, negoziaketa kolektiboa oso tresna erabilgarria da genero-indarkerien aurkako zeharkako borrokarako.

Aurreko guztiaren ondorioz, bertaraturakoek, ordezkari moduan, protokolo honetan azaltzen ditugun neurriak ezartzeko eta betetzeko ardura hartzen dute euren gain.





## 3. Genero- indarkeriari aurre egiteko prozesua

### 3.1. PROTOKOLOAREN HELBURUA

Protokolo honek lan-eremuan genero-indarkeriari aurre egitea dauka helburu, eta, bertan, indarkeria fisikoko edo psikologikoko egintza guztiak hartzen dira kontuan, baita askatasun sexualaren aurkako erasoak, mehatxuak eta hertsapenak ere.

Bertan zehazten diren neurrietan, honako alderdi hauek hartzen dira kontuan: informazioa, lana, ekonomia, prebentzioa, laguntza, prestakuntza eta sentsibilizazioa.

Horrek guztiak era guztietako genero-indarkeria desagerraraztea du xede, baita lan-eremuan indarkeriako emakume biktimei babesa eta laguntza ematea ere

### 3.2. EZARPEN-EREMUA

Protokolo hau (enpresaren edo erakundearen izena)(r)ekin lan-harremana duten emakume guztiei ezarriko zaie, genero-indarkeriaren biktimak direnean.

### 3.3. GENERO-INDARKERIAKO EGOERA EGIAZTATZEA

- Genero-indarkeriako delituagatik kondena-epaia.
- Babeserako agindua edo epailearen beste edozein ebazpen, betiere, bertan biktimaren aldeko kautelazko neurria ebazten bada.
- Demandatzailea genero-indarkeriako biktima dela adierazten duten zantzuak daudela azaltzeko asmoz Fiskaltzak egindako txostena.
- Administrazio publiko eskuduneko gizarte-zerbitzuek, zerbitzu espezializatuek edo genero-indarkeriako biktimen abegirako zerbitzuek edo beste era batekoek egindako txostena, betiere, eskubide eta baliabide guztien lorpena arautzen duten arauzko xedapen sektorialetan aurreikusita badago.
- Salbuespenez, premiazkoa izateagatik, behin-behineko neurriak hartzeko asmoz, zenbait eskubide erabili ahal izango dira agiri bidez egiaztatu gabe, betiere, eskabide arrazoitua aurkezten bada. Edonola ere, egiaztagiri horiek geroago aurkezteko ere eskatu ahal izango da.

### 3.4. GENERO-INDARKERIAKO EGOERA JAKINARAZTEA ETA ISILPEKOTASUNAREN PRINTZIOPIOA EZARTZEA

Protokolo hau ezartzeko, ahalik eta lasterren egitateen berri emango zaio (inoiz ez da modu anonimoan egingo, baina pribatua izango denez, datuen babesa ezarriko da une oro) salaketa-egileak Berdintasunerako Batzordean bertan aukeratzen duen erreferentziako pertsonari, inprimakiaren/idazkiaren, posta elektronikoa edo elkarrizketaren bitartez.

Izan ere, honako honexek jakinarazi ahal izango du:

- Emakume biktima.
- Langileen ordezkariak, legearen arabekoak edo sindikalak.
- Enpresako edo erakundeko zerbitzu medikoak.
- Enpresako beste edozein pertsona, aurrean adierazitako egoeraren berri daukanean.

Protokolo honetan aurreikusitako neurri guztiak izapidetzean isilpekotasunaren printzipioa betetzeko asmoz, biktimen intimitatea bermatuko da, eta, horretarako, modu berezian babestuko dira bere datuak, bere oinordekoen datuak edo tutoretzapean, babespean edo zaintzapean daukan edonoren datuak. Prozeduraren hasieran, zenbakidun kodea esleituko zaio, eta jaso egin duela sinatu beharko du, intimitatearen eta isilpekotasunaren berme moduan.

### 3.5. PROTOKOLOA ABIAN JARTZEA

Genero-indarkeriako biktimaren jakinarazpena jasotakoan, honako urrats hauek bete beharko dituen prozedurari emango zaio hasiera:

1.- Erreferentziako pertsonak zenbait jarduketara egingo ditu 48 orduko gehieneko epean:

- Interesdunari informazioa eta aholkularitza ematea. Interesdunarekin hitz egingo du, protokolo honetan lanaren eta gizartearen arloan zehaztutako neurrien berri emateko. Era berean, neurri horiei berehala heltzeko eskubidea daukala ere esango dio, betiere, hirugarren puntuan aurreikusitako moduan genero-indarkeriako biktima dela agiri bidez egiaztatzen badu.

- Prozesu osoan, interesdunari laguntzea.

- Interesduna eskubide horiek eskatzera gidatzea.

2.- Indarkeriako egoera lantokian bertan gertatuko balitz, errugabetasun-presuntzioaren eta biktimaren nahiz bere senideen errespetu integralaren printzipioei eutsiko zaie. Hala ere, lan-eremuan beharrezkoak diren kautelazko neurriak ezarri beharko dira.

Kautelazko neurri horiek ezarri ez ezik, genero-indarkeriako jokabide hori eduki duen langilearen aurrean diziplina ezartzeko daukan ahala ere erabili beharko du enpresak.

Era berean, langileen artxibo orokorrean egin beharreko erregistro-inskripzioetan, ezin izango da biktimen datuak modu berezian lortu daitezkeela adierazten duen ezertxo ere agertu, ezta egoera horren berri eman dezakeen beste edozein informazio ere.

Neurri horien eta protokoloan aurreikusitako gainerakoen benetako betearazpenean esku hartzen dutenek horretarako ezagutzen dituzten datuen sekretu profesionalari eutsi beharko diote, eta datuok gordetzeko betebeharra bete beharko dute. Betebehar horiek, gainera, bere horretan iraungo dute izapidetzan esku hartu zuten unitateekin zeukaten lotune organiko edo funtzionala amaitzen denean ere bai.

3.- Aurreko bi kasuetan, emakumeak jokabide erasotzailea eteteko eskatu lezake, eta, horretarako, tutoretzako demanda aurkeztu lezake kasuan kasuko prozesu-bidearen bitartez, Jurisdikzio Soziala arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 177. artikuluan eta hurrengoetan arautzen den bezala.

4.-Edonola ere, prozedura horrek ez du adierazi nahi beste edozein ekintza sustatu eta izapidetu ezingo direnik enpresatik kanpoko beste instantzia

batzuetan, kasuan kasuko erantzukizunak eskatu ahal izateko, hala badagokio.

### 3.6. LAN-ESKUBIDEEI BURUZKO INFORMAZIOA ETA EZARPENA

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileari zer lan-eskubideri heldu ahal izango dien azalduko zaio. Honako hauek izango dira, besteak beste:

- Unean-unean genero-indarkeriako biktima moduan legearen arabera aurreikusitako eskubideak.

- Aurrekoen osagarri, protokolo honetan aurreikusitako beste eskubide batzuk.

Besteak beste, honako arlo hauei buruzko informazioa izango da:

- Informazioa jasotzeko, gizarte-laguntza integrala edukitzeko eta doako laguntza juridikoa izateko eskubidea. Lan-eskubideak.

- Gizarte Segurantzako eskubideak. Eskubide ekonomikoak.

- Protokolo honetan prebentziorako zehaztutako neurriak ezartzeko, ezinbestekoa izango da genero-indarkeriako biktima dela egiaztatzea.





## 4. 1/2004 Genero-indarkeriaren aurkako babes integralerako neurriak, 1/2004 Lege Organikoaren arabera

### 4.1. LANALDIA MURRIZTEA ETA LAN-DENBORA BERRANTOLATZEA (LANGILEEN ESTATUTUA, 37.8. ARTIKULUA)

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak honako honexetarako eskubidea izango du, babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin: lanaldia murriztea, horren ondorioz soldata proportzioan gutxituko dela kontuan hartuta; edo lan-denbora berriro antolatzea eta, horretarako, ordutegia egokitzea, ordutegi malgua ezartzea edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen den beste edozein antolabide hautatzea.

Eskubide horiek erabili ahal izateko, honako hauexetan kasu zehatz horietarako azaldu-tako baldintzak hartu beharko dira kontuan: hitzarmen kolektiboak edo enpresaren zein langileen ordezkarien arteko hitzarmenak edo enpresaren zein emakume langile interesdunaren arteko hitzarmena.

Besterik adierazi ezean, emakume langileak berak erabakiko du eskubide horiek erabiliko dituen ala ez. Enpresariaren eta emakume lan-

gilearen artean sortutako desadostasunak jurisdikzio eskudunak ebaztzeko ditu, Laneko Prozedurari buruzko Legearen 138. bis artikuluan adierazitako prozeduraren bitartez.

### 4.2. BESTE LANTOKI BATEAN LANERATZEA (LANGILEEN ESTATUTUA, 40.4. ARTIKULUA)

Babeserako edo gizarte-laguntza integrale-rako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin, genero-indarkeriako biktima den emakume langileak bere zerbitzugintza garatzen zuen udalerrian zeukan lanpostua utzi behar badu, enpresak beste edozein lantokitan talde profesional berean edo kategoria baliokidean hutsik daukan beste lanpostu bat betetzeko lehenasunezko eskubidea izango du.

Enpresak emakume langileari jakinarazi beharko dio zer lanpostu huts dauden une horretan edo zer lanpostu huts egon litezkeen etorkizunean.

Hasiera batean, sei hilerako lekualdatu edo joango da beste lantokira, eta, epealdi horretan, emakume langileak lehenago zeukan lanpostua gorde beharko du enpresak.

Epealdi hori amaitutakoan, emakume langileak aurrekora itzultzea edo lanpostu berria jarraitzea erabaki ahal izango du, eta, halakoe-tan, lanpostua gordetzeko betebeharrak hori emango da amaitutzat.

### **4.3. LAN-KONTRATUA ETETEA, LANGABEZIAGATIKO PRESTAZIORAKO ESKUBIDEA IZANDA**

Genero-indarkeriako biktima izateagatik bere lanpostua derrigorrean utzi behar duen emakume langileak lan-kontratua eten ahal izango du. (Langileen Estatutua, 45.1.n artikulua).

Etenaldi horretan, betiere, ezaldiaren eskakizunak betetzen badira, genero-indarkeriako biktima den emakume langileak langabeziagatik prestazioa jasotzeko eskubidea izango du. Kotizazio horiek prestazio berri baterako hartu ahal izango dira kontuan. (Gizarte Segurantzari buruzko Legea, 267.1.b) 2. eta 269.2. artikulua).

### **4.4. LEGEZKO LANGABEZIA-EGOERA EGIAZTATZEA**

Legezko langabezia-egoera egiaztatzeko, lan-harremanaren amaierari edo aldi baterako etendurari buruzko jakinarazpen idatzia bidali beharko zaio enpresariari, baita biktimaren aldeko babeserako agindua edo, besterik ezean, genero-indarkeriako biktima dela adierazten duten zantzuak daudela azaltzeko asmoz Fis-kaltzak egindako txostena ere. (Gizarte Segurantzari buruzko Legea, 267.3.b) artikulua).

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak Gizarte Segurantzari langabeziagatik prestazioa edo dirulaguntza eskatu ahal izango dio etenaldian (Gizarte Segurantzari buruzko Legea, "GSLO", 267. artikulua 1.a.5. idatz-zatia), betiere, Gizarte Segurantzari buruzko arautegian oro har eskatutako eskakizunak betetzen baditu.

Indarreko arautegiaren arabera (GSLOren 207. artikulua 1. idatz-zatia), emakume langileak genero-indarkeriako biktima izateagatik lan-harremana amaitutzat ematen badu, aurretiaz erretiratzeko aukera izango du.

### **4.5. LANERA EZ JOATEA EDO BERANDU IRISTEA**

Genero-indarkeriaren ondorioz sortutako egoera fisiko edo psikologikoagatik lanera ez joatea edo berandu iristea justifikatuta egongo da, arretarako gizarte-zerbitzuek edo, hala badagokio, osasun-zerbitzuek halaxe erabakitzen badute. Nolanahi ere, emakume langileak ahalik eta lasterren jakinarazi beharko dio enpresari lanera joango ez dela. (Genero Indarkeriari buruzko Legea, 21.4. artikulua).

Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan xedatzen denez, laneko absentismoagatik lan-kontratua amaitutzat emateko orduan ez da arrazoi objektibotzat hartuko genero-indarkeriaren ondorioz sortutako egoera fisiko edo psikologikoagatik lanera ez joatea, arretarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek halaxe dela egiaztatzen dutenean.



#### **4.6. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN EMAKUME LANGILEA IRAIZTEA**

Genero-indarkeriako biktima den emakume langilearen irazpena deuseza izango da, benetako tutoretza judizialerako eskubidea edo Langileen Estatutuan aitortutako eskubideak erabili ahal izango dituelako, babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin. (Langileen Estatutua, 55.5.b) artikulua).

#### **4.7. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN EMAKUME LANGILEA ORDEZKATZEA**

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak lan-kontratua eten duenez edo mugikortasun geografikorako edo lantokiaren aldatetarako daukan eskubidea erabili duenez, bera ordezkatzeko bitarteko lan-kontratua sinatzen bada, enpresaren kuotetan %100eko hoberia ezarriko da kontingentzia arruntengatik, ordezkaturako emakume langilearen kontratua etenda dagoen bitartean; edo, sei hilabetez, mugikortasun geografikoaren edo lantokiaren aldatetaren kasuetan. (Genero Indarkeriari buruzko Legea, 21.3. artikulua).



## 5. 1/2004 Lege organikoa hobetzeko proposamenak



### 5.1. NEURRI HAUEK EZARTZEKO BALDINTZA

Genero-indarkeriaren biktimak izateko, emakume langileek era judizial edo administratiboan izan beharko dute egiaztatuta honako hauexen bidez; esate baterako, emakumeen/genero-indarkeriaren behatokia edo gizarte-langileek edo medikuek jarduketari buruz egindako txostenak.

### 5.2. LANALDIA MURRIZTEA

Genero-indarkeriako biktima den emakume langileak ohiko lanaldia murriztu ahal izango du bere soldata proportzioan gutxitu GABE. Emakume langileak berak erabakiko du esku-bide hori erabiliko duen ala ez.

### 5.3. LAN-DENBORA BERRANTOLATZEA

Emakume langileak bere lan-denbora berrantolatu ahal izango du, eta, horretarako, ordutegia egokitu, ordutegi malgua ezarri, txanda aukeratu edo enpresan lan-denbora antolatzeko erabiltzen den beste edozein antolabide hautatu ahal izango du.

### 5.4. BAIMENAK

Genero-indarkeriako biktima den emakumeari behar beste baimen emango zaizkio, kudea-

keta administratiboak, judizialak edo medikoak egiteko, baita ardurapean dituen seme-alabetan eragina izan dezaketenak ere, babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin.

Baimen horiek ordaindutakoak izango dira, legearen arabera edo oro har adostutakoak edo nolakoak direla ere. Izapidetzeko eta justifikatzeko orduan, erakunde bakoitzaren ohiko prozedurak jarriko dira abian.

Baimen horiek ez dira absentsiatzat hartuko, laneko agerpena suspertzea helburu duten sariak edo plusak kobratzeko orduan.

### 5.5. GENERO-INDARKERIAGATIKO ESZEDENTZIA

Babeserako edo gizarte-laguntza integrale-rako daukan eskubidea eraginkorra izan dadin, genero-indarkeriako biktima den emakumeak eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du, aurretiazko zerbitzuetan gutxieneko epealdia igaro ez badu ere eta bertan inolako iraunkortasun-eperik ezarri ez bada ere. Lehenengo sei hilabeteetan lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du, eta hiru hileko epealdietan luzatu ahal izango da (gehienez ere, 18 hilabetez), tutoretza judizialeko jarduketan ondorioz biktima babesteko eskubidearen eraginkortasunak halaxe eskatzen duenean. Epealdi hori zenbatu egingo da

maila-igoerei, antzintasunari eta eskubide pasiboeri begira.

- Emakume langileak enpresan edo erakundean duen lana uztea erabakitzen badu, ... soldata-eguneko konpentsazioa jasoko du zerbitzu-urteko, eta ... hileroko izango dira muga.

## 5.6. TALDEKO BESTE ENPRESA BATEAN LANERATZEA

Epai irmorik egonez gero, biktimak eta bere erasotzaileak lantoki berean lan egiten badute eta enpresak erasotzailea iraitzi ez badu, emakumeak berak erabakiko du nor lekualdatzen den.

1.- Beste edozein lantokitara lekualdatzea, honako baldintza hauetan:

- Enpresak emakume langileari jakinaraziko dio une horretan zer lanpostu huts dauden bere kategorian eta zein egon litezkeen etorkizunean.
- Enpresak talde profesional berean edo maila baliokidean hutsik daukan beste lanpostu bat beteko du.
- Aurretiaz betetzen zuen lanpostua 12 hilabetez erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du.
- Lanpostua erreserbatuta daukan epealdian, ordura arte ezarri dizkioten prestakuntzako eta karrerako planei utsiko die biktimak.
- Lehen adierazitako 12 hileko erreserba-epealdia igarotakoan, lehengo lanpostura itzultzea edo lanpostu berrian jarraitzea erabaki ahal izango du emakume langileak.
- Talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu hutsik ez badago, beste

edozein lanpostu betetzeko eskubidea izango du, baina azken kasu horretan, bere talde edo maila profesionalari dagokion ordainsaria errespetatuko da.

2.- Taldeko beste enpresa bateko lanpostu huts batean kontratua izateko lehentasuna edukitzea, betiere, lanpostua bere profil eta maila profesionalarekin bat badator.

## 5.7. LAGUNTZA EKONOMIKOAK

Horrelako egoeretan premia ekonomikoak handiagoak direnez eta soldatetan balizko galerak daudenez, honako laguntza hauek ezartzen dira biktimei laguntzeko asmoz:

**1.- Karga familiarretarako prestazioa:** enpresak biktimei itzuli behar ez den 6.000 €-rainoko laguntza eskainiko die behin bakarrik, eta honako hauexek izango dira baldintzak:

- Biktimarekin bizi den .... urteko seme/alaba bakoitzeko emango da, betiere, banan-banan kontuan hartuta, ..... € baino gutxiagoko urteko errentak badituzte.
- Tratamendu mediko zein psikologikoen, abokatuen ordainsarien edo ikastetxeetako kuoten edo biktima izateagatik beste premia berezi batzuen ondorioz sortutako premiei erantzutea izango du helburu. Dena dela, aurretiaz egiaztatu beharko dira genero-indarkeriaren arloan eskumena duten gizarte-zerbitzuek egindako txostenaren bidez.

**2.- Etxez aldatzeagatik prestazioa:** itzuli behar ez den 1.500 €-ko laguntza ere eskainiko da, etxez aldatuz gero, betiere, genero-indarkeriako biktima izateagatik aldatu behar izan bada.

Laguntza hau behin baino ez da emango, eta etxez aldatzeko arrazoia justifikatu beharko da gizarte-zerbitzuek egindako txostenaren bidez.

Konpentsazio hori bateragarria izango da karga familiarrengatiko aurreko prestazioarekin.

**3.- Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioaren osagarria:** genero- indarkeriaren ondorioz sortutako kalte fisiko edo psikologikoengatik aldi baterako ezintasuna edukiz gero, enpresak Gizarte Segurantzako prestazioa osatuko du, harik eta biktimaren ordainsariaren %100era iritsi arte. Horretarako, kontzeptu aldagarriak eta aurreko hiru hilabeteetako batezbestekoa zenbatuko dira, eta, edonola ere, ez dira honako hauexek kontuan hartuko: jaieguneko plusa, txanda bereziak, larunbat gehigarriak, ordainsari aldagarria eta salbuespenezko beste edozein kontzeptu.

Ordainketa hori bidezkoa izan dadin, gizarte-zerbitzuek eta enpresako zerbitzu medikoek egindako txostenen bidez egiaztatutako beharko du genero-indarkeriako biktima izateagatik sortu dela aldi baterako ezintasun hori.

**4.- Etxebizitza-mailegua:** genero- indarkeriaren biktimak babestu nahian, biktimiek etxebizitzaren alokairurako mailegua eskatu ahal izango dute, eta 2.000 €-koa izango da gehieze ere.

Mailegu hori esleitzeko, enpresari justifikatu beharko zaio zergatik den alokairua genero-indarkeriako biktima izateagatik sortutako premia. Gainera, arloan eskumena duen administrazioko gizarte-zerbitzuek egindako txostenaren bitartez justifikatuko da.

**5.- Biktimentzako aurrerakinak:** biktima izateagatik sortutako premia bereziei erantzut-

teko asmoz, soldataren aurrerakinak eskatu ahal izango dituzte, kasu zehatzerako zehazten diren zenbatekoak eta baldintzak kontuan hartuta, betiere, enpresan arlo horretarako dagoen politikarekin bat badator.

## 5.8. OPORRAK

Emakume langileak babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidearen ondorioz data jakin batzuetan oporraldia zehaztu behar bada, ohiko edo betiko prozesuak kasu zehatzera egokitze formulak bilatuko dira oporrak esleitu ahal izateko.

## 5.9. GENERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DEN EMAKUME LANGILEAREN LAN- EGOERA MODU INTEGRALEAN KUDEATZEA

Langile-taldeko emakume langile bat genero-indarkeriaren biktima dela jakin bezain laster, erakundeko pertsona bat joango zaio emakume langileari, eta, ahalik eta zuhurtasun eta isilpekotasun handienaz, babesa zein laguntza emango dizkio. Gainera, lege organikoan eta hitzarmen honetan azaltzen diren lan-neurriak kudeatuko ditu, betiere, biktimaren egoerara egokitzen badira eta babeserako edo gizarte-laguntza integralerako daukan eskubidea sustatzen badute.

Eginkizun horiek betetzeko izendatutakoek behar besteko informazioa eta prestakuntza izango dituzte, eginkizunok eraginkortasunez garatu ahal izateko.

Zuzendaritzak LLOri (egon balego) jakinarazi beharko dio genero-indarkeriako zenbat kasu

tratitzen diren enpresan bertan eta zer neurri ezarri diren bakoitzean. Dena dela, bi alderdiek behar den moduko isilpekotasunari eutsi beharko diote.

## 5.10. SEGURTASUN-NEURRIAK

**1.- Lantokira auto partikularrean sartzea:** biktimak lantokira bere autoan sartzeko

eskubidea izango du, betiere, bere konfigurazioak horretarako baimena ematen badio.

Neurri hau abian jartzean, ibilgailuak lantokira sartzeko orduan ezarri beharreko politika orokorrak hartuko dira kontuan.

**2.- Enpresako telefonoa edukitzea:** biktimaren telefono-deien isilpekotasunari eustea oso tresna garrantzitsua da bere segurtasunerako. Izan ere, askotan genero-indarkeriarekin lotutako erakundeak eta organismoak direnez, deietako hartzaileak nor diren ikusten ez bada, datu horiek ezin izango dira tratatu txarren emai-learen esku iritsi.

Segurtasun hori areagotzeko asmoz, biktimak telefono mugikorra eskatu ahal izango dio enpresari, gehienez ere 12 hilabetez erabili ahal izango du eta enpresan baliabide horri buruz dagoen politika orokorra ezarriko da bertan.

**3.- Lan-ordutegien jarraipena:** bere lan-ingurune hurbilenean, harremanetarako pertsona egongo da, eta biktimak bere ordutegi zehatzak unean-unean zein diren azaldu ahal izango dio, lanera ez badoa poliziari edo emakume langileak adierazitako pertsonari deitu ahal izateko.

**4.- Kanpoko joan-etorriak kentzea:** biktimak

behar besteko eskubidea izango du, lantokitik kanpoko joan-etorriak egitea behar duten zerreginak ez garatzeko. Horretarako, beharrezkoa izanez gero, kasuan kasuko antolakuntza-neurriak ezarriko dira, eskubide hori zerbitzuko premiekin bateragarria izan dadin.

**5.- Telelana:** telelanari dagokionez, biktimek horretarako lehentasuna izango dute, enpresan ezarri beharreko Telelanari buruzko Hitzarmenetan aurreikusitako baldintzak kontuan hartuta.

## 5.11. LAGUNTZA MEDIKORAKO ETA GIZARTE-LAGUNTZARAKO NEURRIAK

• **Laguntza medikoa:** biktima enpresako zerbitzu medikoetara joan ahal izango da, bere lesioak tratatzeko eta bere osasuna zaintzeko eta hobetzeko.

• **Gizarte-laguntza:** enpresak gizarte-laguntzarako zerbitzurik badauka, emakume langilea bertara joan ahal izango da, informazioaren, laguntza integralaren, laguntza juridikoaren... arloan behar dituen aholkularitza, orientazioa eta laguntza jasotzeko eta, era berean, ezkontzarekin nahiz izatezko bikoteekin lotutako era guztietako kudeaketak egiteko, besteak beste.

Horrelako zerbitzurik ez badago, arloan esku-mena duten tokiko erakunde eta elkarteetara ere bideratu ahal izango dira.

Enpresako gizarte-langileak kasu horien jarraipen berezia egingo du.

## 5.12. LAN-ARLOKO GENERO-INDARKERIARAKO NEURRIAK

Enpresan genero-indarkeriarekin inolako tolerantziarik ez edukitzeko printzipioaren arabera, honako jarduketa hauek garatuko ditu enpresak:

1.- Lantokian bertan edo lan-ingurunean genero-indarkeriako egintzaren bat eginez gero, laneko hutsegite oso larritzat hartuko da, eta, horren ondorioz, tratu txarren emalea, erasotzailea edo jazarlea irazitako zigorra ezarri ahal izango da.

2.- Era berean, laneko hutsegite oso larria ere izango da tratu txarren emalea biktimari tratu txarrak emateagatik edo biktima jazartzeagatik lanera ez joatea, betiere, enpresako langile bada.

3.- Tratu txarren emaleak bere zerbitzuak biktimaren lantoki berean ematen baditu, lehen aipatutako neurriei inolako kalterik egin gabe, beharrezko antolakuntza-neurriak hartuko dira, biktima eta tratu txarren emalea ordu berean eta leku berean elkarrekin egon ez daitezten; esate baterako, lantokia, lan-ordutegiak edo txandak aldatzea.

4.- Arreta eta kontu bereziz jokatu beharko da, biktimaren eta ustezko erasotzailearen funtsezko eskubideei kalterik ez egiteko: intimitaterako, osotasun fisiko zein moralerako eta berdintasunerako dituzten eskubideak, zehatz-mehatz.

## 5.13. BIKTIMAREN DUINTASUNA ETA INTIMITATEA BABESTEA

Biktimak bere duintasuna eta intimitatea babesteko eskubidea daukala kontuan hartuta, prozesuan eta protokolo honetan aurreikusitako neurrien ezarpenean nola edo hala esku hartzen edo parte hatzen duten guztiek behar besteko konpromisoa hartzen dute, biktimaren eta bere senideen nortasunaren babesarako beharrezkoak diren neurriak ezartzeko. Horretarako, ezkutuan eta sekretupean gordetako dute, nor diren jakiteko aukera eman dezakeen edonolako informaziorik ez igortzeko.

## 5.14. SENTSIBILIZAZIOA ETA BABESA

Enpresan "inolako tolerantziarik ez edukitzeko" politika zeharkakoa da erakunde osoan, eta honako neurri hauen bitartez igorriko da:

- Langileek eskuragarri dituzte era guztietako genero-indarkeriak antzemateko eta prebentziko baliabide didaktikoak.
- Genero-indarkeria babes bereziko egoeratzat jotzen da Prebentziorako Planean, beste arrisku batzuk bultzatu eta emakume langileak are arrisku handiagoan jarri ditzakeen faktorea delako.
- Enpresak genero-indarkeriari buruzko informazioa eta prestakuntza eman behar dizkie erdi-mailako eta zuzendaritzako kargudunei, baita emakume langileen eskubideei buruzkoak ere.

## 5.15. ZABALKUNDEA

Protokolo hau langile guztien artean emango da jakitera, eta barruko komunikazio-bideen bitartez argitaratuko da. Intraneten argitaratuko da, langileek kontsultatzeko aukera izan dezaten. Langile sartu berriei protokolo honen berri emango zaie abegirako eskuliburuan, informazioa eduki dezaten eta sentsibilizaziorako nahiz prestakuntzarako sustatzen diren neurrien berri izan dezaten.

## 5.16. JARRAIPENERAKO BATZORDEA

Jarraipenerako talde parekidea sortuko da protokolo hau indarrean sartzen denetik hasi eta hilabeteko epean, eta honako hauxe izango du xede:

- Protokolo honetan aurreikusitakoaren jarraipena egitea.
- Protokoloaren ezarpenak biktimentzat daukan erabilgarritasun-maila zein den jakitea.

- Sailen arteko koordinazio-maila aztertzea.
- Berdintasunerako Batzordeari urteko txostena aurkeztea eta, hala badagokio, protokolo honetarako neurri zuzentzaileak zein ustezko hobekuntzak proposatzea.
- Prozesu horretan guztian, gainera, protokoloaren ezarpenean aurreikusten diren isilpeko tasunaren eta sekretuaren printzipioei eutsi behar diete.

## 5.17. LEGEZKO EDO OHIKO ARAUETARA EGOKITZEA

Goragoko legezko edo ohiko arauen batek protokolo honen edukian eraginik baleuka, sinatzaileek berehala egokitzeko konpromisoa hartzen dute.

Protokolo honen testua irakurri ondoren, Berdintasunerako Batzordeko ordezkariak ados daude, eta hasieran adierazitako lekuan eta egunean sinatzen dute.

UGT Zerbitzu Publikoetako Emakumeen eta Gizarte Politiketako Idazkaritzan eta Ekintza Sindikalerako Idazkaritzan, bete-betean lan egiten dugu, lantokietan bertan genero-indarkeria prebenitzen dela eta, horrelako inguruabarren aurrean, bertan lagundu eta zerbait egiten dela bermatzeko.

GENERO INDARKERIAREN  
BIKTIMAK BABESTEKO  
PROTOKOLOA

**PROTOCOLO PARA LA  
PROTECCIÓN DE LAS  
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA  
DE GÉNERO**

