

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ASPE.

ÍNDICE:

- 1) INTRODUCCIÓN
- 2) FUNDAMENTACIÓN
- 3) CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- 4) CAMPO DE APLICACIÓN
- 5) RESPONSABLES
- 6) MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 7) GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 8) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.
- 9) VIGENCIA DEL PROTOCOLO.

INTRODUCCIÓN

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La violencia que sufren las mujeres ha generado en los últimos tiempos, por su alcance y gravedad, un proceso de toma de conciencia social, que ha llevado a reconocerla como un grave problema social estructural, y por tanto una cuestión pública, poniéndose de manifiesto que las causas están claramente vinculadas a la estructura del poder patriarcal.

Esta manifestación de la violencia machista, es una violación de los derechos humanos y de la dignidad humana, atentando contra sus libertades fundamentales y es una de las más graves consecuencias de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales que existen entre hombres y mujeres, poniendo de manifiesto reiteradamente la relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género.

FUNDAMENTACIÓN

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995, entre otras.

A nivel estatal, contamos con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A nivel autonómico, disponemos de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana así como con la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

En todas estas normativas y disposiciones, se encuentra la fundamentación para la actuación y protección de las mujeres que están expuestas a situaciones de violencia de género, promoviendo su amparo e integridad, así como su seguridad, como obligatoriedad por parte de las entidades públicas.

En este sentido, el Ayuntamiento de Aspe aprobó en Sesión Plenaria Ordinaria con fecha 21 de diciembre de 2016 el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral, para el período de 2016-2019. En dicho plan, en Objetivos y Medidas, punto 6 “Área de salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo” se establece como una de las actuaciones “elaborar e implantar el protocolo de actuación para la detección de la violencia de género”.

CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, en los artículos 2 y 3 se define lo que se considera violencia contra las mujeres, y viene a decir que se trata de todo comportamiento de acción u omisión por el que un hombre inflige en la mujer daños físicos, sexuales y/o psicológicos, basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

A continuación, en el art. 3, se hace alusión a las distintas manifestaciones de esta violencia de género, que serían:

- ❖ La violencia física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer que pueda producir lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esguinces, luxaciones, fracturas o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de la misma, con resultado o riesgo de lesión o muerte.
- ❖ La violencia psicológica: toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Así mismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a bienes de la víctima, con el objeto de infligir miedo o temor en ésta.

- ❖ La violencia sexual: todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer. En general, todos los actos de naturaleza sexual forzada por el agresor, o consentida por abuso de una situación de prevalimiento o poder por parte del agresor sobre la víctima, o no consentida por ésta, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.
- ❖ Violencia económica: se considera violencia económica, a los efectos de esta ley, toda aquella limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación.
- ❖ Mutilación genital femenina u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.
- ❖ Trata de mujeres y niñas: se entiende ésta como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, con fines de explotación sexual.

CAMPO DE APLICACIÓN

El presente protocolo está destinado a proporcionar un apoyo global y coordinado en el entorno laboral a las trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe que sean víctimas de violencia de género, atendiendo a la normativa en vigor sobre protección a víctimas de esta índole, desde el momento en que exista:

- a- Sentencia condenatoria.
- b- Orden de protección judicial, a favor de la mujer.
- c- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- d- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima.
- e- Certificado/informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género.

Este protocolo será de aplicación a todas las trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe, en cualquier modalidad de contratación.

En todo caso, el presente protocolo es de carácter interno y no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

RESPONSABLES

El departamento de RR.HH. será el responsable del seguimiento de la correcta aplicación del presente protocolo de actuación, así como de las medidas correctoras que sean necesarias, en su caso.

Será en este caso, dicho departamento, el responsable de trasladar la información a la mujer víctima de violencia de género, para poder hacer efectivos todos los derechos correspondientes. Para esta finalidad, se solicitará la colaboración del personal experto en temas de igualdad y violencia de género, la técnica o técnico de Igualdad, y en su defecto, persona responsable de atención a mujeres del Departamento de Servicios Sociales.

La representación sindical deberá prestar su colaboración con el Dpto. de RR.HH. y con las personas trabajadoras afectadas para la aplicación del presente protocolo.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: 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 adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria, se vean obligadas a abandonar el lugar donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al cambio de destino. Este cambio de destino podrá articularse mediante su adscripción a un puesto de trabajo vacante, o mediante el cambio de adscripción del puesto de trabajo del que fueran titulares, y tanto en un caso como en otro a la misma o a distinta localidad. En el caso de que se dieran las circunstancias que se exponen en los artículos siguientes y se hiciera necesario un cambio de puesto de trabajo, la movilidad se efectuará a otro puesto propio de su Cuerpo, Escala o categoría profesional, de análogas características, que se encuentre vacante, sin necesidad de que dicha vacante sea de necesaria cobertura.

La empleada pública deberá cumplir con los requisitos de la relación de puestos de trabajo. El traslado por violencia de género tendrá la consideración de traslado forzoso. Los gastos e indemnizaciones que, en su caso, correspondan a la empleada pública serán a cargo del Ministerio, Organismo, Agencia o Entidad en el que se

encontrara destinada en el momento de efectuarse la movilidad a través de cualquiera de los procedimientos previstos en la presente Resolución.

En el procedimiento regulado en la citada Resolución se protegerá la intimidad y dignidad de las empleadas públicas, en especial sus datos personales, los de sus familiares y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Ausencia o faltas de asistencia: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Excedencia: se podrá solicitar excedencia por razón de violencia de género, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

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

Apoyo por el Servicio médico de vigilancia de la salud: una vez la trabajadora se reincorpore al trabajo se pondrá a su disposición la asistencia a un reconocimiento médico de vigilancia de la salud, para que se establezcan las medidas adecuadas del puesto de trabajo que sean necesarias (horario, turnicidad, funciones...).

*Todos estos derechos se extienden a las mujeres contratadas en régimen laboral.

GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el momento en que el que se tenga noticia de que una trabajadora del Ayuntamiento de Aspe es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora desde la confidencialidad y discrecionalidad el personal técnico de igualdad del Ayuntamiento, con la coordinación del Departamento de RR.HH., para realizar entrevista e iniciar asesoramiento a la trabajadora en materia de este protocolo, con la finalidad de intentar adaptar su situación y facilitar tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada. En todo momento se tendrá en cuenta el principio de autodeterminación y decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se realizarán seguimientos de los casos existentes en las reuniones cuatrimestrales de la Comisión Permanente de Igualdad, como punto de Orden del Día, donde no se podrá hacer alusión a los datos personales de la trabajadora/trabajadoras, sino que se les asignarán una numeración, para garantizar en todo momento la confidencialidad de los casos.

Las funciones que se tendrán que llevar a cabo:

- Verificar la adecuada aplicación del presente protocolo.
- Elaborar una memoria anual, donde se recojan todas las actuaciones realizadas en aplicación del presente protocolo. Dicha memoria formará parte de la evaluación anual del Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe.

VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente protocolo está vinculado a toda la normativa existente en materia de violencia de género, a nivel estatal y a nivel autonómico. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española, haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo será de carácter estable.

El presente documento, podrá ser modificado por las normativas legales en materia de violencia de género, así como en materia de derechos laborales siempre y cuando aporten aspectos positivos para las trabajadoras.