

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ONU en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer entiende violencia de género como "La violencia contra la mujer" que engloba *"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"*.

Frente a la violencia de género todas las personas tenemos un papel activo y en AXA, nuestro objetivo es contribuir contra todas las expresiones de violencia, especialmente la ejercida frente a las mujeres.

Los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad firman el presente **Protocolo de protección para casos de violencia de género** con el fin de mitigar la violencia contra las mujeres y poner a disposición de las víctimas los medios necesarios para poder luchar de la manera más eficaz posible contra este tipo de violencia.

Definición de Violencia de Género:

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral Contra la Violencia de Género *"Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia."*

En este sentido es importante que la trabajadora víctima de violencia de género esté informada sobre dónde acudir para garantizar su seguridad, ello sin perjuicio de poner a su disposición toda aquella ayuda, consejos y formas de apoyo que contribuyan a reestablecerse de los daños sufridos, tanto psicológicos como físicos, y garantizar su seguridad personal y la de aquellas personas que dependan de la misma.

Adicionalmente, con la revolución de la tecnología, ha surgido nuevas modalidades para el ejercicio de este tipo de violencia denominada *"ciberviolencia de género"* que es la que se produce en el entorno digital, a través de internet y/o redes sociales. Supone el uso de las TICs con fines humillantes sobre la pareja o expareja que afectan a su privacidad e intimidad, además del daño que puede generar a su imagen pública.

En este sentido, la Comisión de Igualdad acuerda las siguientes medidas:

1. COMUNICACIÓN / DIVULGACION:

Se garantizará que todo el personal esté informado del cumplimiento de los objetivos recogidos en el presente Protocolo de Protección en casos de violencia de género.

AXA se compromete a informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de todos los derechos y medidas reconocidos a las víctimas de violencia de género.

En cualquier caso, se distribuirá información acerca de los derechos de las víctimas, los teléfonos gratuitos especializados y los servicios de apoyo existentes.

2. FORMACION Y SENSIBILIZACION:

AXA se compromete a realizar programas de formación y sensibilización sobre los efectos y las consecuencias de la violencia de género, en cualquier ámbito, estarán dirigidos a toda la plantilla, con el fin de garantizar un óptimo conocimiento de las políticas preventivas, y dirigidos especialmente a aquellos colaboradores y colaboradoras que tienen personal a su cargo y que puedan identificar el problema de quienes pueden estar padeciendo violencia de género.

Las nuevas incorporaciones recibirán en su Plan de Acogida información específica sobre este Protocolo.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION:

El Departamento de Relaciones Laborales, junto con el representante de los trabajadores designado por la Comisión de Igualdad para el tratamiento de casos de violencia de género, serán los encargados de canalizar la información relativa de quien comunique su condición de víctima violencia de género, informando en todo momento de las medidas que AXA pone a su disposición.

Se garantiza la máxima confidencialidad en todas las situaciones de casos de violencia de género con el fin de proteger la intimidad de la persona, respetar su privacidad y garantizar la confidencialidad de la información revelada.

El procedimiento deberá iniciarse mediante comunicación verbal, escrita o mediante envío de correo electrónico al Buzon Relaciones Laborales (relaciones.laborales@axa.es) por parte de la víctima de violencia de género.

La empresa nombrará a un asesor, quien será, en todo caso, miembro del Departamento de Relaciones Laborales, capacitado y formado para abordar situaciones de violencia de género. Su misión consistirá en ayudar a la víctima en la adopción de las medidas indispensables para salvaguardar su integridad, tales como información sobre centros de acogida especializados en esta materia, asesoramiento legal o facilitación de permisos especiales para la ausencia de la víctima de su puesto de trabajo en aquellos supuestos que

por sus especiales características se consideren necesarios para garantizar la seguridad de la víctima de violencia de género.

4. ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Para poder acogerse a las medidas incluidas en el presente Protocolo, quien sea considerada víctima de violencia de género deberá acreditar tal condición mediante la aportación al asesor designado por AXA de una copia de la denuncia presentada como consecuencia de la agresión o agresiones físicas o psíquicas padecidas.

Igualmente se acreditará tal condición mediante la presentación de la correspondiente orden de protección vigente, sentencia condenatoria o informe de Inspección de Trabajo y/o del Ministerio Fiscal, en donde se indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género.

En caso de ausencia de alguno de estos medios establecidos se considerarán medios específicos de identificación de las situaciones de violencia machista, siempre que expresen la existencia de indicios de que una mujer ha sufrido violencia sexual o de género o está en riesgo de sufrirla los siguientes: cualquier medida cautelar judicial de protección o de seguridad vigente, el atestado elaborado por las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, policía autonómica y/o policía local que hayan presenciado alguna manifestación de violencia machista, el informe médico o psicológico por una persona profesional colegiada en el que conste que la mujer ha sido atendida en algún centro sanitario o servicio social por maltrato o agresión machista, el informe de los servicios públicos con capacidad de identificación de las situaciones de violencia machista.

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y/O APOYO:

- **Reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo**

En AXA, mejorando lo establecido en el artículo 37.8 Estatuto de los trabajadores, la mujer víctima de violencia de género podrá durante un periodo total máximo de tres meses reducir su jornada, entre un octavo y el 50% sin que dicha reducción implique la reducción proporcional de su salario.

- **Faltas de puntualidad y/o ausencia**

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la persona víctima de violencia de género se entenderán justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

- **Teletrabajo**

Las personas víctimas de violencia de género podrán ampliar la frecuencia de los días en los que realiza teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad del mismo mientras se encuentre vigente la orden de alejamiento debidamente acreditada.

- **Plaza de Parking**

En los centro de trabajo donde exista parking, la mujer víctima de violencia de género que lo desee, podrá disponer, como medio para garantizar su seguridad, de una plaza durante el tiempo en el que se encuentre vigente la orden de alejamiento debidamente acreditada.

- **Servicios profesionales**

Igualmente, para la mujer víctima de violencia de género, AXA pone a su disposición, siempre que así lo solicite, una red de profesionales de apoyo para el acompañamiento ante esta problemática, tales como apoyo psicológico gratuito telefónico para ella y sus familiares y una red de letrados y psicólogos presenciales con tarifas especiales.

Estos servicios se harán extensibles, siempre que la víctima lo desee, para los casos en los que un trabajador o trabajadora de AXA sea considerado víctima de violencia sexual.

- **Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta.**

La víctima de violencia de género tendrá un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente. En este sentido, la empresa buscará y ofrecerá a la víctima, a la mayor brevedad posible, una posición vacante su mismo grupo profesional o categoría en cualquiera de sus centros de trabajo. A estos efectos, AXA informará en primer lugar a aquellas personas a las que se les esté aplicando el Protocolo de actuación para la protección de las víctimas de violencia de género sobre la existencia de vacantes, dándoles prioridad para optar a las mismas

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses pudiéndose prorrogar por seis meses más, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que, con anterioridad al traslado o cambio de centro de trabajo, venía ocupando la víctima de violencia de género.

Concluido dicho período total, se podrá optar entre la reincorporación al puesto de trabajo de origen o la continuidad en el nuevo centro de destino, en cuyo caso, decaerá la obligación de reserva.

- **Suspensión del contrato de trabajo**

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

El período de suspensión, con reserva del puesto de trabajo, tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima de violencia de género requiriese la continuidad de la suspensión. En tal caso, se prorrogará dicha suspensión, a criterio judicial, por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses. La persona víctima de violencia de genero deberá aportar la sentencia judicial sobre la suspensión.

- **Extinción del contrato**

De conformidad con lo establecido en el art. 49.1. m) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de tal condición.

7. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de plantilla AXA, en todos los centros de trabajo ubicados en España y que les sea de aplicación el Convenio Colectivo Grupo AXA

8. APLICACIÓN A VÍCTIMAS DE OTRO TIPO DE VIOLENCIA

El presente Protocolo será de aplicación a las víctimas de la denominada “*Violencia Domestica o violencia intrafamiliar*”, entendiéndose como tal «la violencia ejercida en el terreno de la convivencia asimilada, por parte de uno de los miembros contra otro, contra algunos de los demás o contra todos ellos».

9. COMISION DE SEGUIMIENTO

Será la Comisión de Igualdad la responsable de velar por el cumplimiento del presente Protocolo.

Igualmente, ambas partes serán las responsables de la actualización del mismo en función de las novedades legislativas que surjan al respecto.