



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

temporing



■ INTRODUCCIÓN

En Temporing ETT S.L.U (en adelante Temporing), mantenemos nuestro compromiso contra esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda nuestra organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, bajo el marco del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y el art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde Temporing, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la empresa estos principios, integrándolos en todas nuestras áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres.

Este Protocolo supone un compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

El Protocolo, entre sus objetivos principales, tiene el seguir promoviendo nuestra cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral.

La violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

■ OBJETIVOS

Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: protegemos el derecho de las personas que formamos Temporing, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

Sensibilizarnos para que adoptemos una actitud proactiva y rompamos con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

Proteger a las víctimas e informarnos de las acciones judiciales que pueden entablar contra los agresores.

■ DEFINICIONES

- **Violencia contra la mujer:** Se entenderá una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.
- **Violencia de género:** Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se entiende como tal “todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido”.
- **Violencia doméstica:** Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.
- **Género:** Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.

Violencia contra la mujer por razones de género: Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

■ PROCEDIMIENTO

Cualquiera que formamos parte de Temporing, si tenemos conocimiento una trabajadora puede estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, informaremos a la Dirección de RRHH para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:

- **el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)**
- **el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.**
- **el derecho a la igualdad (art. 14 CE).**

La Dirección, con carácter inmediato y en el **plazo máximo de 48 horas**, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer **de apoyo legal y/o psicológico**. También podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLT, y siempre previo consentimiento de la víctima.

Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, mantendremos los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan

El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por el **Compliance Officer**. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

■ MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS

- Informamos de los derechos y servicios existentes y a disposición de la víctima, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
- Proporcionamos medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde Temporing las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.
- La trabajadora víctima de violencia de género, gozará del derecho a la movilidad geográfica (art. 40.3 ET), de modo que le permita ocupar cualquier vacante en otro centro de trabajo de Temporing, aun dentro de la misma localidad, dentro del mismo grupo y categoría profesional, o inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional.
- En tales supuestos, adoptaremos las medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima.
- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.3 bis del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.
- Las faltas de asistencia al trabajo serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente.

■ SENSIBILIZACIÓN

En Temporing nos comprometemos a fomentar la cultura de igualdad y no discriminación en la empresa que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres. Para ello, incluiremos en los manuales de bienvenida a Temporing, información/formación al respecto.

■ EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Realizaremos una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo, desde la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras:

“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección” (Art 23 Ley Orgánica1/2004).

Del mismo modo, se podrá acreditar la situación de víctima:

- Con el certificado de la orden de protección o de la medida cautelar o testimonio o copia autenticada por la secretaria o el secretario judicial de la propia orden o medida cautelar.
- Con la sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declara que la mujer sufrió violencia.
- Certificación y/o informe de los servicios sociales y/u sanitarios de la administración pública (autonómica o local).
- Certificación de los servicios de acogida.
- Informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia.
- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cualquier otra que se establezca reglamentariamente.

FIRMA EMPRESA

Àngel Montané	Silvia Rodríguez
Firma:	Firma:

Jael Cubas	Francisca Fresnadillo
Firma:	Firma:

Erica Alvarez
Firma:

FIRMA PARTE SINDICAL

Raquel Garcia Secretaria Gral. Unión y Empleo
Firma:

