

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



**IGUALDAD**



2024

getafe.

# ÍNDICE

- 02**    **1. INTRODUCCIÓN**
- 05**    **2. ANTECEDENTES**  
2.1. Acuerdo preámbulo
- 06**    **3. OBJETIVO**
- 07**    **4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN**
- 07**    **5. CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS**  
Acreditación de la situación de violencia de género
- 08**    **6. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD**
- 09**    **7. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO**
- 09**    **8. MEDIDAS A APLICAR**  
I. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo.  
II. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.  
III. Permisos.  
IV. Movilidad y cambio de centro de trabajo.  
V. Excedenci, suspensión, o extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.  
VI. Acreditación de la situación legal del desempleo.  
VII. Ayudas económicas.  
VIII. Vacaciones.  
IX. Medidas de seguridad y proteccion
- 16**    **9. SEGUIMIENTO, ADECUACIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO.**

# Protocolo de actuación para la protección de las víctimas de violencia de género en LYMA Getafe, SAM.

## 1. INTRODUCCIÓN.

El trabajo no es sólo un elemento que proporciona independencia económica, sino también socialización e integración de las personas en su entorno. Sin independencia económica no es posible el empoderamiento de las mujeres y, por tanto, el trabajo es elemento esencial para la capacidad de tomar decisiones libremente y acabar con situaciones que menoscaben su dignidad o pongan en peligro su integridad o su vida.

Siendo conscientes de que la desigualdad entre hombres y mujeres es la causa última de la violencia de género, parece evidente que estamos hablando de un problema social de carácter estructural, que nos incumbe a todos y todas.

En muchos casos, las amistades y los familiares de las víctimas de violencia de género desconocen las situaciones que están viviendo, mientras que quienes las rodean en el ámbito laboral, por el tiempo que con ellas comparten, tienen más posibilidades de detectar que algo las está sucediendo y por tanto, ofrecerles el apoyo y la información que, sin duda, van a necesitar para romper con la situación de violencia y recuperarse de sus consecuencias.

Para luchar contra esta lacra social resulta imprescindible la colaboración, coordinación y el trabajo en red de empresa, RLT, agentes sociales y económicos, al objeto de hacer posible la atención integral de la víctima de violencia de género, así como caminar en el proceso de sensibilización pública para generar el mayor rechazo social hacia el maltratador.

Hay que seguir avanzando en sacar a la violencia de género del ámbito privado, porque es un problema público de seguridad y vulneración de derechos fundamentales, y hay que progresar en la visibilización del maltratador en todo su entorno: el familiar, el social y, por supuesto, el laboral.

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil

o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etc. Además, una trabajadora que esté sufriendo malos tratos baja su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo laboral, retraso, bajas laborales, etc, afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal.

Por este motivo es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo, conozcan y ejerzan los derechos que la ley les reconoce para conservar su empleo y romper el círculo de la violencia.

Es de vital importancia que la trabajadora víctima de violencia de género esté informada sobre dónde acudir para cambiar su situación y es aquí donde juegan un papel muy importante tanto la empresa como los y las representantes legales de los/las trabadores/as.

## 2. ANTECEDENTES.

### Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, 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. (...) 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”.*

### Ley 3/2018, de 22 de junio, de modificación de la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid

- **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.

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 fácil salir de la situación.

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 protocolos específicos, pero siempre estableciendo el **principio de tolerancia cero** con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, LYMA Getafe y la Representación Legal de las/los trabajadoras/es (RLT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

## 2.1. ACUERDO PREÁMBULO.

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la **Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004)**, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral.

LYMA, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

## 3. OBJETIVO.

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género; así como, sensibilizar a través de su difusión a toda la plantilla de LYMA contra cualquier acto de violencia.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa, 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.

## 4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las mujeres trabajadoras en cualquier de los centros de trabajo de la empresa municipal de Limpieza y Medio Ambiente de Getafe (LYMA) que sean víctimas de violencia de género.

## 5. CONDICIÓN PARA APLICAR LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO.

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

Para tener la **condición de Víctimas de violencia de género** las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada:

- Sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la L.O 1/2004, aunque no sea firme.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima o de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Atestado elaborado por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia de género.
- Informe técnico motivado, que se eleven a la Dirección General de la Mujer, por el personal de la Administración pública que desempeñe su trabajo como profesional sanitario, educativo, de salud mental, o cualquier otro que se establezca reglamentariamente, en los que se proponga que se conceda a la mujer la condición de víctima de violencia de géneros.

- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas 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. La Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, en el plazo máximo de un mes, deberá valorar si estos informes técnicos acreditan la condición de víctima de violencia de género y el acceso al título habilitante. En el caso de no cumplirse los tiempos establecidos se valorarán alternativas que nos permitan acortar los plazos.

Según se recoge en el **R.D Ley 9/2018**.

**Artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## **6. 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 aplicará 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.
- ✓ 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.

## 7. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se informará a la trabajadora afectada 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 cinco.

## 8. MEDIDAS A APLICAR.

La empresa promoverá y facilitará la aplicación de los **derechos laborales** legalmente previstos en cada momento para las víctimas de violencia de género, en las materias siguientes:

- I. **REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, art. 37.8. y 40.4).**
  - a) Las faltas de asistencia, de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parcial, tendrán consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención a víctimas o de salud según proceda.
  - b) Asimismo, la persona 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.
  - c) También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en

ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrollados por la persona.

**II. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO (Ley de Violencia de Género, art. 21.4 / art. 52.d. ET).**

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.

**III. 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 (hasta los 14 años), para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, en su tramitación y justificación seguirán los procedimientos habituales de Lyma conforme a la normativa vigentes en cada momento. En caso de decisiones que no se ajusten a normativa o causen duda podrán ser sometidas excepcionalmente a valoración y decisión de la Comisión de Igualdad.

**IV. MOVILIDAD Y CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO (art. 40.4; 48.8 ET).**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente al traslado a otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en otro servicio, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. El traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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 obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora durante 12 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. Cualquier situación que supere estos periodos se llevara a la Comisión de Igualdad para su valoración.

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

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

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.

La empleada tendrá la obligación de comunicar a la dirección de RRHH, la desaparición, en su caso, de las circunstancias que dieron lugar a la necesidad de traslado o la pérdida de la condición de víctima de género, promoviéndose en ese momento la reincorporación a su puesto de origen.

## V. EXCEDENCIA, SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO (art. 45.1.n; 48.8 y 49.1 ET).

### Excedencia

La trabajadora 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo que desempeña, siendo computable dicho periodo 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 por tres meses con un máximo de dieciocho.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones integrales, y en su caso, las prestaciones por hijo o hija a cargo

### Suspensión del contrato de trabajo.

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

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

### Extinción voluntaria del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5).

La empresa no podrá negarse a su concesión.

El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborales procurando que sea el mínimo imprescindible; no siendo necesario un tiempo (tipo de contrato) mínimo para su concesión.

## VI. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa (LYMA) 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).

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.

## VII. AYUDAS ECONÓMICAS.

Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, ante situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, estas podrán solicitar el préstamo reintegrable de LYMA, con un máximo de 2.800 euros, por la vía de carácter urgente para dedicarlo en los siguientes supuestos:

- ✓ Apoyo y tratamiento médico y/o psicológico de primera necesidad.
- ✓ Prestación por cargas familiares por cuidado de menores de 12 años a cargo y/o que convivan con la víctima
- ✓ Para atender necesidades derivadas de honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima.
- ✓ Por cambio de domicilio 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.
- ✓ Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de la paga extraordinaria, que deberá devolverse antes del cobro de la

inmediatamente posterior y que podrá descontarse del finiquito en caso de extinción del contrato.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa de su petición 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.

## VIII. 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.

## IX. MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PROTECCION.

Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los maltratadores especialmente en los desplazamientos en el exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

Por lo anterior, a petición de la víctima, se pueden en la medida de lo posible implementar algunas medidas que a continuación se indican:

- ✓ Acceso al trabajo con coche particular que se aplicará previa solicitud de la trabajadora dirigida al departamento de RR.HH.  
(En todo caso, esta medida se realizará observando las políticas generales de PRL, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos externos al centro de trabajo).
- ✓ Disposición de teléfono de empresa durante la jornada laboral para preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima con la empresa, como instrumento importante para preservar su seguridad e impedir en el desarrollo de su trabajo que durante las comunicaciones con sus responsables necesarias para el mismo 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.

- ✓ 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.
  
- ✓ 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 (LECD); para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

## X. ASISTENCIA SOCIAL.

Si la empresa no dispone de un servicio de asistencia social se les podrá facilitar la derivación a entidades y asociaciones del ámbito local, competentes en la materia como: el Centro de la Mujer e Igualdad de Getafe o Servicios Sociales de Getafe.

## XI. 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 de LYMA es víctima de violencia de género, se dirigirá dicha trabajadora a la responsable de Igualdad o a la dirección de RRHH 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 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.

## **9. SEGUIMIENTO, ADECUACIÓN Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO.**

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. 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 tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Si alguna 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.

FIRMADO en Getafe a 12 de junio de 2024

Representantes de la RLT:

Por parte de la empresa: