



ALICANTE PORT
Autoridad Portuaria de Alicante

IGUALDAD
Autoridad Portuaria de Alicante

PROCOLO ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ESM

[Signature]

[Signature]

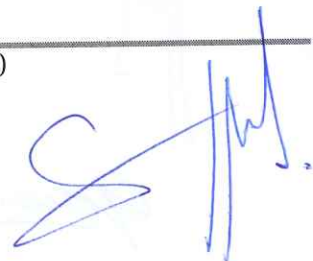

Guerra J. J.

[Signature]

[Signature]
26-6-24

INDICE

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	4
2. LEGISLACIÓN APLICABLE	4
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. CONCEPTO Y ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6
5. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7
6. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	8
7. MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO PARA LA ATENCIÓN DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	9
8. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	10
9. MEDIDAS PARA LA ACCIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA	10
10. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	11
11. MEDIDAS PARA LA AYUDA DIRECTA A LAS VÍCTIMAS	11
12. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	12
13. VIGENCIA Y REVISIÓN	12
14. ANEXO I - MODELO DE COMUNICACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
15. ANEXO II – ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD	15




PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género es aquella que, por definición, viene dada en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, entendiéndola como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. También comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad.

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, sigue siendo uno de los grandes problemas de nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan su acceso a la igualdad de oportunidades y el goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

La finalidad de la ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

El ámbito de aplicación objetivo de la ley 10/2022 comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.



1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

La Autoridad Portuaria de Alicante (en adelante APA) y la representación legal de las personas trabajadoras, conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y, teniendo la convicción de que la cultura y valores de la empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, se comprometen como partes firmantes:

- La protección desde el ámbito laboral de todas aquellas personas que son víctimas de violencia de género, facilitando las condiciones de trabajo y las herramientas necesarias para la protección integral de las mismas.
- Facilitar la máxima protección a las personas de la organización que sean víctimas de la violencia de género, conforme a los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos.

2. LEGISLACIÓN APLICABLE

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 discriminación 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





ALICANTE PORT

Autoridad Portuaria de Alicante

IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Alicante

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.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre recoge que los poderes públicos han de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, incluyéndose al colectivo de las mujeres víctimas de violencia de género, entre los beneficiarios de medidas de acción positiva. Las víctimas son las destinatarias de medidas laborales para su protección y asistencia mediante disposiciones de la normativa legal fijada en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa específica de desarrollo.
- 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.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Ámbito internacional:

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 estas violencias.

Para cumplir este compromiso, la APA implanta un procedimiento para prevenir y establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento constitutivo de esta situación.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física, psicológica o sexual, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones. En el mismo se contemplan medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, formativos y de sensibilización. Y todo ello con el objetivo de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con la APA que sean víctimas de violencia de género.

4. CONCEPTO Y ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. La **violencia de género** es todo acto que tenga como resultado el sufrimiento físico, sexual o psicológico de una mujer, cometido por un varón contra su víctima por el solo hecho de ser mujer.

El marco normativo español establece como violencia de género la agresión física, sexual o psicológica hacia una mujer por parte de un varón con el que tenga o haya tenido un vínculo afectivo.

La violencia de género tiene las siguientes **características**:

1. Es ejercida mayormente por un varón contra una mujer con la que está o estuvo ligada por una relación afectiva con o sin convivencia. También sucede en otros ámbitos. De hecho, se consideran violencia de género prácticas culturales como la mutilación genital, el matrimonio forzado de niñas, la trata internacional de mujeres, la violación y acoso sexual.
2. La víctima debe ser una mujer. Desde 2014 también son consideradas víctimas de violencia de género los hijos menores de edad de las mujeres que la sufren.
3. Puede adoptar diferentes formas, como violencia física, psicológica, sexual o económica.
4. Afecta la integridad física, la libertad y la integridad moral.
5. Está motivada por la intención de dejar patente el sentimiento de superioridad del varón sobre la mujer.



2. A los efectos del **reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, deberá ser acreditado** por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de las siguientes maneras:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, para lo que deberá aportar documentación.
- Orden de protección.
- 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;
- Cualquier otro título, si está previsto en las disposiciones normativas sectoriales que regulen el acceso a los derechos y recursos.

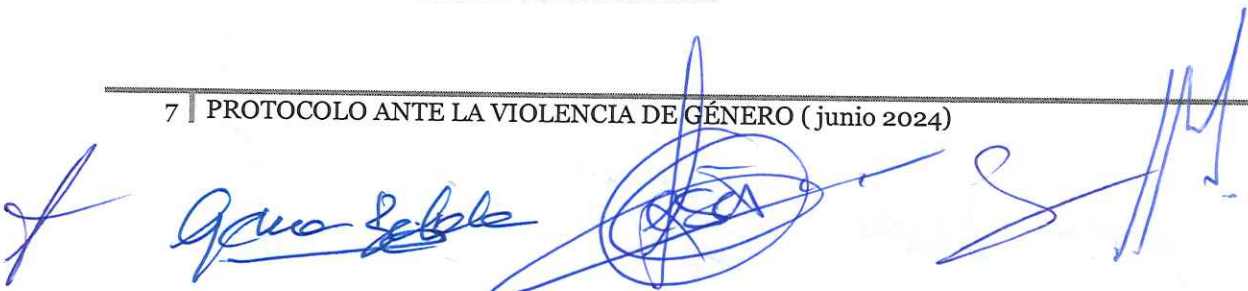
5. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GENERO

La aplicación de este protocolo se realizará, por la persona afectada, mediante comunicación de los hechos —que nunca será anónima— tan pronto como sea posible, mediante un formulario a través de Gestiona, acompañado de la documentación referida en el punto 4.2. del presente protocolo, dirigido a la Comisión de Igualdad.

Los miembros de la Comisión de Igualdad deberán tener una especial formación y conocimiento de la materia ante la víctima de violencia de género o violencia sexual, por la desconfianza, la indefensión y el miedo que está sufriendo.

Para hacer efectivo el principio de confidencialidad al tramitar cada medida prevista en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la protección de sus datos personales, de sus descendientes y de cualquier persona bajo su tutela, guarda o custodia. Todo ello se gestionará desde un expediente en Gestiona.

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.




En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de las consecuencias disciplinarias que pudiera tener, la persona perjudicada se reserva el derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad.

Por todo ello, los miembros de la Comisión, así como los partícipes el cualquiera de los procesos de protección que se inicien firmarán el acuerdo de confidencialidad que se incorpora al presente protocolo como ANEXO II.

6. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Tal y como recoge la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, desde APA ha diseñado este protocolo para la atención y acompañamiento a las víctimas de violencia de género que se pudieran presentar en la empresa, reconociendo y aplicando, en su caso, cada uno de ellos los siguientes derechos que asistirán a la víctima en la empresa:

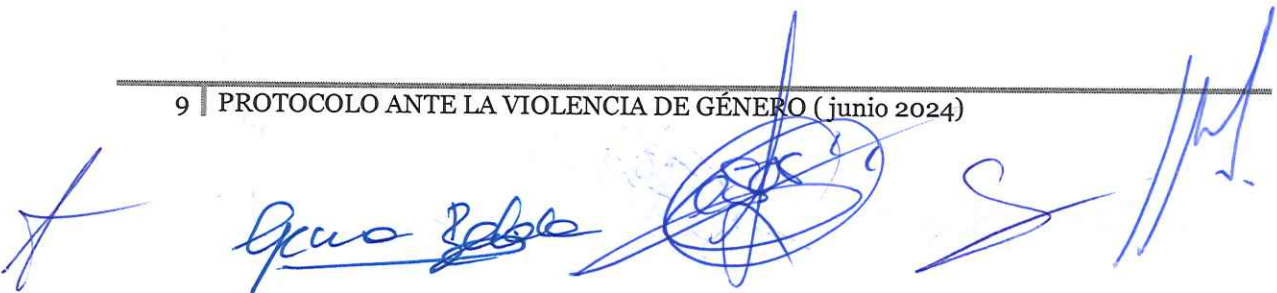
- 
- **Reordenación de su tiempo de trabajo** conforme a sus necesidades.
 - **Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto**, si el sistema portuario lo permite, durante los primeros 6 meses.
 - La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una **prórroga de seis meses adicionales** 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.
 - La trabajadora víctima de violencia de género, en relación a sus **vacaciones**, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con tiempo suficiente podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario.
 - **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
 - Facilitar **la adaptación de la jornada**, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
 - **Reducción de jornada laboral** con proporcional reducción del salario.
 - **Las ausencias o faltas de puntualidad** al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.
 - **Suspensión de la relación laboral** con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.

- **Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo** por voluntad de la trabajadora. La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa 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, el informe del Ministerio Fiscal.
- Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, **el despido se declarará nulo**.

7. MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO PARA LA ATENCIÓN DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se establecen una serie de medidas para la protección de la víctima de violencia de género, siendo estas las siguientes:

- **ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO EN COCHE PARTICULAR**
A la trabajadora afectada por violencia de género se le garantizará en medida de lo posible, el derecho a la reserva de una plaza de estacionamiento en el centro de trabajo para su vehículo personal. Dada la posibilidad de persecución y acoso por parte de los agresores, especialmente durante los desplazamientos desde los estacionamientos externos hasta el lugar de trabajo, se considera apropiado implementar en el entorno laboral diversas medidas de seguridad y resguardo.
- **MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO**
En los locales y centros de trabajo de la empresa que cuenten con sistemas de control de acceso y/o servicios de vigilancia de seguridad, se implementarán medidas específicas de seguridad en consonancia con la protección de la trabajadora afectada por violencia de género. En el ámbito de la seguridad y protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa se esforzará por mantener, dentro de sus posibilidades, un registro con los datos del agresor proporcionados por la víctima, la policía, el juzgado, entre otros.
- **SALVAGUARDA DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LLAMADAS**
La empresa se compromete a preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas realizadas por la víctima, las cuales a menudo se dirigen a organismos y entidades relacionadas con la violencia de género. Esta disposición se erige como un elemento esencial para la seguridad de la víctima, evitando la revelación de información al agresor. En pos de garantizar esta seguridad, la trabajadora afectada podrá solicitar un teléfono móvil durante el tiempo necesario, siguiendo la política general de la empresa respecto a este medio.





ALICANTE PORT

Autoridad Portuaria de Alicante

IGUALDAD

Autoridad Portuaria de Alicante

14. ANEXO I - MODELO DE COMUNICACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

SOLICITANTE

<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA	<input type="checkbox"/>	DELEGADO-A DE PERSONAL/SINDICAL
<input type="checkbox"/>	DIRECCIÓN	<input type="checkbox"/>	ÚNIDAD-ÁREA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	OTROS	<input type="checkbox"/>	

DATOS PERSONALES DE LA/S PERSONA/S AFECTADA/S

Nombre y Apellidos:

DNI:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	----

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación ante violencia de género

En Alicante, a ____ de _____ 202__:

Firma de la persona interesada:

ES

[Handwritten signatures and marks]

15. ANEXO II – ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

D./D^a. _____, miembro de la Comisión de Igualdad para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación de medidas de protección a víctimas de violencia de género que pudieran producirse en su ámbito, (o poner el procedimiento singular), se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

1.- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

2.- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Documento firmado electrónicamente, en Alicante.....



