

---

**PROTOCOLO DE APOYO A  
LAS TRABAJADORAS  
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE  
GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA  
SEXUAL**

---

**Aprobado por:**

<p>Firma:</p>          <p>M<sup>a</sup> Jéssica Montero Pérez (Agente de Igualdad y técnico RRHH)</p>	<p>Firma:</p>          <p>M<sup>a</sup> Luisa Cubero Rincón (FESMC-UGT) (Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios)</p>
<p>Firma:</p>          <p>Inmaculada Alonso Morán. (Responsable de RRHH).</p>	<p>Firma:</p>          <p>Marian López Martínez (CCOO del hábitat). (Adjunta a la Secretaría de Mujeres de CCOO del hábitat).</p>
<p>Firma:</p>          <p>Andrés Morano Báez. (Inspector de servicios).</p>	<p>Firma:</p>          <p>Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP-USO). (Secretaría Estatal de Igualdad y formación).</p>

# PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE HETECSE, S.A

<b>I. DEFINICIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>6</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>7</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>7</b>
4.1 AGENTES DE IGUALDAD .....	8
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	8
4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación agente de igualdad.....	8
4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.....	9
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.....	10
<b>5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL .....</b>	<b>10</b>
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA .....	11
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	16
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN .....	16
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO.....	17
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS .	17
5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL .....	18
<b>6. NORMATIVA DE REFERENCIA .....</b>	<b>19</b>
<b>7. SEGUIMIENTO .....</b>	<b>19</b>
<b>8. ANEXOS .....</b>	<b>20</b>

## I. Definiciones

- **Violencia de género**

*Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género<sup>1</sup>*

Violencia de género es 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.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

- **Violencias sexuales**

*Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual<sup>2</sup>*

Se consideran violencias sexuales:

- *Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.*
- La mutilación genital femenina
- El matrimonio forzado
- El acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos

## 2. Declaración de principios

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 las mujeres víctimas de violencia de

---

<sup>1</sup>En adelante, Ley Orgánica 1/2004

<sup>2</sup>En adelante, Ley Orgánica 10/2022

género y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de HETECSE, S.A . En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Se entenderá por **trabajadora víctima de violencia sexual**, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

HETECSE, S.A insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

## 2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual la continuidad laboral.

- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género y las violencias sexuales.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

### 4. Procedimiento de actuación

#### 4.1 Agentes de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial (agente de igualdad) y otra por la parte social, como personas asistentes con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que estas dos personas nombradas, una de ellas la agente de igualdad, dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencias sexuales. Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el anexo I.

#### 4.2. Procedimiento de actuación

##### 4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación agente de igualdad

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de HETECSE, S.A, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna (envío por email y publicación vía web) para su consulta por parte de las personas trabajadoras de HETECSE, S.A. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como asistentes en el presente protocolo; una de ellas la agente de igualdad. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

#### 4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual

- **Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual, a la agente de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:
  - La propia trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
  - Los Servicios Médicos de la empresa.
  - Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La agente de igualdad que recibirá comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual donde acudirán las dos personas asistentes, una de ellas la agente de igualdad, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte la agente de igualdad.

- **Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:
  - Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
  - Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.

- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

### 4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

**Confidencialidad.** Toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por la agente de igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

**Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.** Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## 5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

### 5.1. Medidas de protección en la empresa

- **Ausencias o impuntualidad justificadas**

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004 y art.*

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán dos días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

- **Ordenación del tiempo de trabajo**

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo (solo en las categorías que lo permitan).
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, durante los meses que consideren, con la correspondiente disminución en el salario, durante los 2 primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

- **Traslado o cambio de centro de trabajo**

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado el tiempo necesario negociado con la dirección, con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

- **Excedencia**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 1 año. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

- **Extinción del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con **derecho a la prestación por desempleo** siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. (A cargo de la SS si contempla dicha medida). Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo. (A cargo de la SS si contempla dicha medida).

- **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello. (A cargo del INSS, si contempla dicha medida).

- **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la

asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del 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.

- **Llamadas**

En cada servicio se utiliza un teléfono proporcionado por la empresa.

- **Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo**

En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

- **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

- **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

- **Nombramiento de compañero/a de alerta**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a la agente de igualdad para su conocimiento.

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima,

computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

#### • Ayuda económica

- Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.
  - Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando (indicar cantidad).
  - Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (indicar cantidad).
  - Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los (indicar meses) primeros meses (indicar cantidad).
  - Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo (indicar cantidad).

#### • Anticipos

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

## 5.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género y/o violencia sexual es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género y/o violencias sexuales:

- **Comunicación.**

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

- **Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional contra la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

- **Convenios de colaboración.**

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales.

### 5.3. Medidas de formación

- **Formación agente de igualdad.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género y/o violencias sexuales para la agente de igualdad designada en el presente protocolo.

- **Formación de la plantilla**

Para atajar las violencias de género y las violencias sexuales es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.

### 5.4. Recursos de información general y asesoramiento

Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)

900 222 100 E-mail [savg24h@madrid.es](mailto:savg24h@madrid.es) (24 horas – 365 días del año)

112 emergencias

016 – [online@msssi.es](mailto:online@msssi.es)

Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

En la Comunidad de Madrid, Centro de Crisis 24 horas Pilar Estébanez, para la atención a mujeres víctimas de violencia sexual: en el teléfono gratuito 900 869 947 o el whatsapp 602 224 417.

CIMASCAM (Centro de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en la Comunidad de Madrid): teléfono 91 534 0922, o en la dirección C/Pedro Muguruza 1, 1º, Madrid.

Información general: Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer de Almería  
Descripción: Orientación sobre los derechos y oportunidades de las mujeres y proporcionan atención y asesoramiento para actuar en caso de discriminación. Paseo de la Caridad 125. Finca Santa Isabel. Casa Ficher Teléfono: 950 00 66 50 Fax: 950 00 66 67 Mail:

cmujer.almeria.iam@juntadeandalucia.es DIRECTORIO NACIONAL DE RECURSOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Elaboración 11/2023. Fundación Amasol Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas Web: <https://www.juntadeandalucia.es/iam/index.php/centro-provincial-de-almeria> Información general: Centro de Emergencia Descripción: Asesoramiento de carácter integral Ámbito geográfico: Autonómico Provincia: Almería Titularidad del centro: Público Teléfonos: 950006650 / 950006667 o acceso a través del IAM 900 200 999

Información general: Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer de Cádiz Descripción: Orientación sobre los derechos y oportunidades de las mujeres y proporcionan atención y asesoramiento para actuar en caso de discriminación. C/ Isabel la Católica nº 13 Teléfono: 956 00 73 00 Fax: 956 00 73 17 mail: [cmujer.cadiz.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.cadiz.iam@juntadeandalucia.es) Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas Web: <https://www.juntadeandalucia.es/iam/index.php/centro-provincial-de-cadiz>

Información general: Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer de Granada Descripción: Orientación sobre los derechos y oportunidades de las mujeres y proporcionan atención y asesoramiento para actuar en caso de discriminación. C/ San Matías nº 17 Teléfono: 958 02 58 00 Fax: 958 02 58 18 mail: [cmujer.granada.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.granada.iam@juntadeandalucia.es) Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas Web: <https://www.juntadeandalucia.es/iam/index.php/centro-provincial-de-granada>

Información general: Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer de Huelva Descripción: Orientación sobre los derechos y oportunidades de las mujeres y proporcionan atención y asesoramiento para actuar en caso de discriminación. Plaza San Pedro nº 10 Teléfono: 959 00 56 50 Fax: 959 00 56 67 mail: [cmujer.huelva.iam@juntadeandalucia.es](mailto:cmujer.huelva.iam@juntadeandalucia.es) Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas Web: <https://www.juntadeandalucia.es/iam/index.php/centro-provincial-de-huelva>

Información general: SECCION DE MUJER DE LA GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE LÉON: Las Secciones de Mujer de las Gerencias Territoriales de Servicios Sociales, están ubicadas en cada capital de provincia de nuestra Comunidad Autónoma. Desde las Secciones de Mujer se coordinan los programas existentes y las víctimas de malos tratos son informadas y derivadas hacia los recursos oportunos. Sección de Mujer León: Plaza de Colón, 19 24071 León. C.P.: 24008 León. 987 256 612 Ext. 831643 Servicio de información especializada sobre violencia de género. Descripción: Ofrece información y asesoramiento especializado en materia de violencia de género dirigido a toda la ciudadanía y en especial a las mujeres víctimas de violencia de género. Comprende, entre otras: apoyo emocional en situación de crisis, información sobre recursos existentes, orientación y derivación hacia recursos especializados. Información y acceso: CEAS y teléfono 012 León capital: - CEAS Centro: Avda. Padre Isla, 57. 24002 León. Tfno.987 276957 - CEAS Mariano Andres: C/. Frontón, nº 7 24008 León. Tfno. 987 276175 / 987233493 - CEAS Palomera-San Mamés: C/. González de Lama, nº 19, bajo. 24007 León. Tfno. 987 276994 - CEAS El Egido – Santa Ana: C/. La Serna, nº 3. 24007 León. Tfno. 987 276941 - CEAS Puente Castro – San Claudio: Avda. José Aguado, s/n. Parque de los Reyes.24006 León. Tfno. 987 849530 - CEAS El Crucero – La Vega: Centro Cívico “León Oeste” Avda. La Magdalena, nº 1. 24010 León. Tfno. 987 276978 - CEAS Armunia – Oteruelo – Trobajo de Cerecedo: Centro Cívico Canseco C/. Fraga Iribarne, nº 3. 24009 León. Tfno. 987 210440 - Directorio de Centros de Acción Social (CEAS) Provincia León:

[https://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Servicios\\_Sociales/Informacion\\_General\\_Servicio/Telefonos/CEAS](https://www.dipuleon.es/Ciudadanos/Servicios_Sociales/Informacion_General_Servicio/Telefonos/CEAS)

Información general: Dirección General de la Mujer. Consejería de políticas sociales y familia. Dirección: Calle Manuel de Falla, nº 7. 28036 – MADRID. Teléfono: 91 392 56 86 - Ayuntamiento de Madrid: Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 horas) Servicio especializado en atención de emergencia y protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja y expareja. Atiende en primera instancia, es dispositivo referencial de primer nivel y de acceso a otros recursos que configuran la red especializada. Atiende a todo el municipio de Madrid. Dirección: Calle Virgen de Lluc, 101 28027 (Madrid) Tel: 900 222 100 Correo: savg24h@madrid.es

Información general: Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer de Málaga Descripción: Orientación sobre los derechos y oportunidades de las mujeres y proporcionan atención y asesoramiento para actuar en caso de discriminación. C/ San Jacinto nº 7 Teléfono: 951 04 08 47 Fax: 951 04 08 48 mail: cmujer.malaga.iam@juntadeandalucia.es Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas

Información general: Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer de Sevilla Descripción: Orientación sobre los derechos y oportunidades de las mujeres y proporcionan atención y asesoramiento para actuar en caso de discriminación. C/ Alfonso XII nº 52 Teléfono: 955 03 49 44 Fax: 955 03 59 57 mail: cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es Horario de atención: Laborables de 9 a 14 horas Web: <https://www.juntadeandalucia.es/iam/index.php/centro-provincial-de-sevilla>

## 5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas

- **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género violencia de género y/o violencia sexual.
- **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.
- **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

## 5.6. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género y/o de otras violencias sexuales.

### **Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social**

Según el artículo 16 del *Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas*, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años. (EL PÁRRAFO ANTERIOR SE REVISARÁ POR LA EMPRESA ANTES DE LA FIRMA: Se revisarán y actualizarán los datos relativos a las bonificaciones, que pueden consultarse en <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas-riesgo.html> y en la Guía Beneficios en la Cotización de la Seguridad Social y otras peculiaridades de cotización disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>).

## 6. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual
- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

## 7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por la agente de igualdad, así como de las medidas

implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por la agente de igualdad sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

## 8. Anexos

### ANEXO I

#### **MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS ASISTENTES PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL**

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de HETECSE, S.A, mediante el presente documento se designan las personas responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes:

- Isabel Velaure, administradora, info@hetecse.es
- Andrés Morano, departamento comercial, presupuestos@hetecse.es

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Isabel Velaure.

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencia sexual, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

## **ANEXO II**

### **MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL**

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que HETECSE, S.A y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde HETECSE, S.A y la parte social, instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.