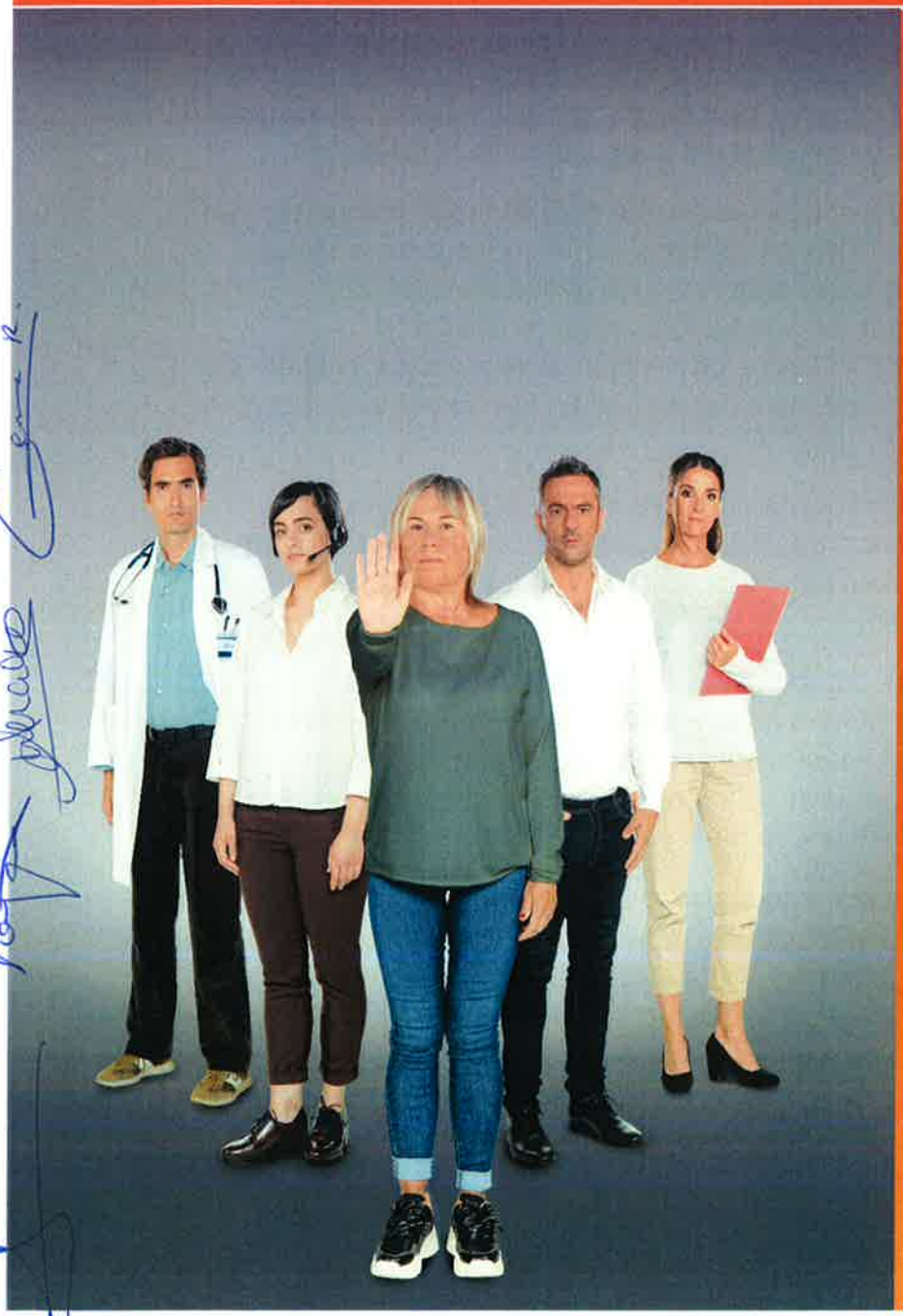
2022

Protocolo de actuación ante la violencia de género



Comisión negociadora para el II plan de igualdad

tritoma35

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La comisión negociadora del plan de igualdad, formada por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa, incorpora como anexo al II plan de igualdad de la empresa **TRITOMA S.L.** este protocolo de actuación donde se incluyen medidas de acción positiva en el entorno laboral que ayuden a erradicar toda clase de violencia de género y paliar los efectos brutales y absolutamente negativos de dicha lacra, mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarquen los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

Por lo anterior, los que conformamos la empresa **TRITOMA**, no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

En este sentido, **TRITOMA** se compromete a luchar contra cualquier manifestación de violencia de género en la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.

TRITOMA rechaza cualquier forma de acoso, y como empresa comprometida con la sociedad, siempre ha manifestado su deber para construir sitios de trabajo seguros, en los que su pilar fundamental sea el respeto por las personas sobre la base de los principios de libertad, tolerancia e igualdad, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de discriminación y acoso.

Todos los representantes de TRITOMA somos conscientes de la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todas las relaciones de interés de TRITOMA estos valores, integrándolos en todas sus sectores de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de eliminar esta transgresión de los derechos humanos y condenar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género y el Código Penal.*

OBJETIVOS

- ☺ Prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborables recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad.
- ☺ Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.
- ☺ Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de TRITOMA.S.L. para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra.
- ☺ Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

PROTOCOLO

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el trabajo, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas los ataques a la libertad sexual, las amenazas y 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.

En este protocolo se muestran una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la eliminación de la violencia de género, en todas sus formas, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo se aplicará a todas las mujeres trabajadoras de **TRITOMA** que sean víctimas de violencia de género.

Artículo 3. Acreditación de la situación de violencia de género.

La Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 11 de noviembre de 2021, ha adoptado un Acuerdo por el que se aprueban los procedimientos básicos que permiten poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género y ha actualizado el modelo de Informe y una actualización de los organismos que en cada Comunidad Autónoma emiten las acreditaciones de carácter administrativo. Esta acreditación permite el acceso de las víctimas de violencia de género a los derechos regulados en el Capítulo II "Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social" de la Ley Orgánica 1/2004 y a todos los derechos, recursos y servicios reconocidos en la normativa estatal que les resulte de aplicación,

La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género Orden judicial de protección como víctima de violencia de género.
- 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.
- Informe de la Administración Pública, realizado por sus determinados servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia de víctimas de violencia de género.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

Artículo 4. Comunicación de la situación de violencia de género.

La aplicación de la comunicación para activar el protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, dirigida al correo habilitado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que podrá ser presentada por:

- La mujer víctima.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación.

En todo caso, se salvaguardará la dignidad e intimidad de la víctima.

Artículo 5. Activación del protocolo.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona afectada y la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

La presidenta o presidente de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, 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 artículo tercero.

Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.

El presidente o la presidenta de la comisión, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 3 días desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos se reunirá con los otros 3 representantes de la comisión negociadora del plan de igualdad y en atención a la gravedad de estos, podrán aconsejar a la empresa para que ésta pueda establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.

El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, 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 presidente o presidente de la Comisión. 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.

Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que la empresa hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo o imponiendo sanciones al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

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 Constitución Española).
- 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).

Artículo 6. Información y aplicación de los derechos laborales.

Información de los derechos legales.

En primer lugar, la trabajadora víctima será informada de los derechos legales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

En segundo lugar, se le ofrecerá la posibilidad de acogerse a los citados derechos y se le guiará en la realización de estos.

Aplicación de los derechos laborales.

Las medidas preventivas en el presente protocolo se aplicarán en tanto en cuanto subsista la situación acreditada de víctima de violencia de género.

Artículo 7. Derecho a la información.

El derecho a recibir información está garantizado a través de los siguientes medios:

Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico.

Servicio gratuito y confidencial que ofrece información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata en todas las formas de violencia contra las mujeres incluidas en el Convenio de Estambul, incluida, por tanto, la violencia de género de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

El servicio es accesible a través de tres canales:

- Por un número de teléfono corto: 016.
- Por correo electrónico: 016-online@igualdad.gob.es.
- Por whatsapp: número 600 000 016, exclusivo para whatsapp porque no admite llamadas de teléfono.

La información y la atención psicosocial inmediata están disponibles las 24 horas del día, los 365 días del año; el asesoramiento jurídico está disponible de 8 a 22 horas, de lunes a domingo.

Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género

Está disponible en la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención, asesoramiento, etc.) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

Artículo 8. Derecho a la asistencia social integral

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia social integral que incluye **servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral.**

A través de estos se hace posible que las mujeres:

- ☺ Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos.
- ☺ Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social.
- ☺ Accedan a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.) en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas.
- ☺ Recuperen su salud física y/o psicológica.
- ☺ Logren su formación, inserción o reinserción laboral, y reciban apoyo psico-social a lo largo de todo el itinerario de recuperación integral con la finalidad de evitar la doble victimización.

El derecho a la asistencia social integral se reconoce también a los/as menores de edad que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. Los servicios sociales deben contar con un número suficiente de plazas previstas para los/as menores de edad y con personal con formación específica en su atención a fin de prevenir y evitar eficazmente las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los mismos.

Artículo 9. Derecho a la asistencia jurídica gratuita inmediata y especializada

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar, que se les prestará de inmediato, en aquellos procesos judiciales y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querella, o se inicie el procedimiento penal, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justifica gratuita se perderá en caso de sentencia absolutoria firme o archivo firme del procedimiento penal, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende, entre otras, las siguientes prestaciones:

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso y, en particular, en el momento inmediatamente previo a la interposición de denuncia.
- Defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos, en el curso del proceso, en periódicos oficiales.
- Exención del pago de tasas judiciales, así como del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos.
- Asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales, o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas.
- Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

Artículo 10. Derechos laborales

- ☺ **Derecho a la reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario, 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, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- ☺ **Derecho a la movilidad geográfica**. Según el artículo 17 del I convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural: "La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus servicios. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Al margen del derecho, si la víctima lo desea puede solicitar la movilidad geográfica del agresor. El traslado o el cambio de servicio tendrán una duración máxima de 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este periodo, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- ☺ **Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.** Según el artículo 16 del del I convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural: "Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus servicios o el cambio del agresor a otro servicio. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

- ☺ **Derecho a la suspensión del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

- ☺ **Derecho a la extinción del contrato de trabajo** 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.

- **Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia** o a 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 desarrolladas.
- **Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.
- **Nulidad de la decisión extintiva del contrato** en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Nulidad del despido disciplinario** en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Derechos en materia de seguridad social

Derechos en materia de cotización a la seguridad social

- El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto para las trabajadoras por cuenta ajena tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

Derecho en materia a prestaciones a la seguridad social.

A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

- ☺ Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y reúnan los requisitos exigidos.
- ☺ Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.
- ☺ Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge o excónyuge, o pareja o ex pareja de hecho.
- ☺ Impedimento para ser beneficiario del derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre ni al padre que haya sido condenado por ejercer violencia contra los hijos o hijas. Además, no se reconocerá el derecho al complemento económico al padre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Para tener derecho a la prestación por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Derechos en materia de orfandad:

- **Pensión de orfandad**: tienen derecho a ella los hijos e hijas de la mujer muerta, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo, o sean menores de veinticinco años y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, y que la mujer se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera. Las hijas e hijos tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta, que alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora cuando los rendimientos de la unidad familiar no superen el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

- **Prestación de orfandad:** tienen derecho a ella las hijas e hijos de la mujer muerta como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. Podrá ser beneficiario de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha de la muerte fuera menor de veinticinco años, no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual. La cuantía de la prestación de orfandad será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 12. Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

Programa específico de empleo.

El programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, incluye las siguientes medidas:

- Itinerario de inserción socio laboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción socio laboral por cuenta ajena.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivos para compensar diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

Artículo 13. Derechos económicos.

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo.

Es una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- ☺ Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

En cambio, es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, así como con la participación en el programa de Renta Activa de Inserción.

Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

Renta activa de reinserción.

Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado "programa de renta activa de inserción", a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ☺ Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- ☺ Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- ☺ No convivir con su agresor.
- ☺ Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 o más años.
- ☺ Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- ☺ Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

Anticipos por impago de pensiones alimenticias.

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

En el supuesto en que la persona que ostente la guarda y custodia de los menores (que es quien solicita y percibe el anticipo) sea víctima violencia de género, se entiende que existe una situación de urgente necesidad para reconocer los anticipos del Fondo, por lo que se tramitará el procedimiento de urgencia, que implica que el plazo para resolver y notificar la solicitud será de dos meses.

Ingreso mínimo vital

Las mujeres víctimas de violencia de género podrán ser beneficiarias del ingreso mínimo vital cuya finalidad es prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas, cuando cumplan los requisitos exigidos, si bien:

- No se les exigirá el requisito de edad (con carácter general, el IMV es para personas de al menos 23 años), solo se exigirá que sean mayores de edad.
- No están obligadas a estar unidas por matrimonio o pareja de hecho.
- No se les exige el requisito de formar parte de otra unidad de convivencia. Además, se considerará una unidad de convivencia la constituida por una persona víctima de violencia de género que haya abandonado su domicilio habitual acompañada de sus hijos/as o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, y sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, afinidad o adopción.
- No se les exigirá tener residencia en España cuando acrediten la situación de violencia de género por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

Las mujeres víctimas de violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda:

- Posibilidad de acogerse a la suspensión de los lanzamientos sobre viviendas habituales, acordados en un proceso judicial o extrajudicial de ejecución hipotecaria.
- Posibilidad de acceder al **Fondo Social de Viviendas.**
- Tienen la consideración de beneficiarias de las ayudas previstas en el **Plan Estatal de Vivienda (BOE):**
- Programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables:

- ☺ Podrán ser beneficiarias las personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual, y víctimas de violencia sexual.
- ☺ No podrán ser beneficiarias aquellas personas que dispongan de una vivienda en propiedad o en régimen de usufructo, que puedan ocupar tras la acreditación de la condición de víctima de violencia de género, víctima de trata con fines de explotación sexual, o víctima de violencia sexual.
- ☺ Podrán ser beneficiarias las administraciones públicas, sociedades mercantiles participadas mayoritariamente por las distintas administraciones públicas, entidades de utilidad pública, empresas públicas y entidades benéficas, de economía colaborativa o similares, siempre sin ánimo de lucro, cuyo objeto sea dotar de una solución habitacional a las personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual, o víctimas de violencia sexual.

- ☺ Programa de ayuda a las personas jóvenes y para contribuir al reto demográfico: prevé condiciones más beneficiosas para las personas que sean hijos o hijas de víctimas de violencia de género.
- ☺ Programa de puesta a disposición de viviendas de la SAREB y de entidades públicas para su alquiler como vivienda social. Las viviendas cedidas por la SAREB o entidad pública de que se trate habrán de destinarse con carácter prioritario para satisfacer soluciones habitacionales a las víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual, víctimas de violencia sexual.

Artículo 14. Derecho a la escolarización inmediata.

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

Artículo 15. Becas y ayudas al estudio.

Se ofrece un tratamiento específico para las solicitantes de beca que acrediten la condición de víctimas de violencia de género, desde el 30 de junio de 2021 al 30 de junio de 2023, y/o sus hijos e hijas menores de veintitrés años y soliciten dichas becas y ayudas al estudio, siempre que cumplan todas las demás condiciones previstas en la normativa vigente, la beca básica, o beca de matrícula según corresponda, la cuantía fija ligada a la renta, la cuantía fija ligada a la residencia y la cuantía variable que resulte de la aplicación de la fórmula, sin que les sean de aplicación los requisitos establecidos en relación con la carga lectiva superada en el curso 2021-2022 ni el límite del número de años con condición de becario, ni la exigencia de superar un determinado porcentaje de créditos, asignaturas, módulos o su equivalente en horas en el curso 2022-2023 para el que haya resultado beneficiario de la beca.

Artículo 16. Particularidades del empadronamiento por razones de seguridad.

Las víctimas de violencia de género que residan o se encuentren bajo el amparo de la red de recursos de asistencia social integral, como pisos tutelados, casas de acogida u otros recursos de la citada red, y cuando no sea posible el empadronamiento en el domicilio real por razones de seguridad, este podrá llevarse a cabo en el lugar que determinen los Servicios Sociales del municipio en el que efectivamente residan (que podrá ser la sede de una institución social o de los Servicios Sociales de cualquier Administración Pública domiciliada en su término municipal, o cualquier otra dirección que estos indiquen, siempre dentro del citado municipio) tras la correspondiente valoración técnica, debiendo cumplirse las siguientes condiciones:

- Que los Servicios Sociales y la institución social de referencia estén integrados en la estructura orgánica de alguna Administración Pública o bajo su coordinación y supervisión.
- Que los responsables de estos Servicios Sociales informen sobre la habitualidad de la residencia en el municipio de las personas que se pretenden empadronar.
- Que los Servicios Sociales indiquen la dirección que debe figurar en la inscripción padronal con referencia en el callejero municipal y se comprometan a intentar la práctica de la notificación cuando se reciba en esa dirección una comunicación procedente de alguna Administración Pública.

Artículo 17. Derecho de cambio de apellidos y de identidad.

Para las víctimas de violencia de género o de sus descendientes que estén o hayan estado integrados en el núcleo familiar de convivencia, el Encargado del Registro Civil podrá autorizar el cambio de apellidos sin necesidad de que estas cumplan con los requisitos previstos con carácter general (es decir, sin necesidad de que cumplan con los requisitos consistentes en que el apellido en la forma propuesta constituya una situación de hecho, siendo utilizado habitualmente por la persona interesada; que el apellido o apellidos que se tratan de unir o modificar pertenezcan legítimamente a la persona peticionaria; que los apellidos que resulten del cambio no provengan de la misma línea), de acuerdo con el procedimiento que se determine reglamentariamente.

En estos casos, podrá autorizarse por razones de urgencia o seguridad el cambio total de identidad sin necesidad de cumplir con los requisitos generales previstos, de acuerdo con el procedimiento que se determine reglamentariamente.

Artículo 18. Sensibilización.

El desarrollo de acciones de sensibilización es esencial para tomar conciencia de la violencia de género como un problema social. Cualquier persona puede tener en su entorno más cercano, personal y/o laboral, una mujer que está sufriendo esta situación. Por ello, tener información precisa y adecuada es clave para prevenir, detectar y actuar de la mejor manera posible. Para esta prevención **TRITOMA** está comprometida a realizar:

- Cursos, charlas y talleres sobre violencia de género e igualdad de oportunidades que vayan destinados tanto a la Dirección y cadenas de mando, como al Departamento de Recursos Humanos y al resto de la plantilla.
- Difundir y visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia contra las mujeres y de los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda: en la página web y redes sociales; mediante folletos y carteles visibles en las zonas de recepción de la empresa, café o descanso, vestuarios... Toda esta información se puede adquirir a través de la página https://violenciagenero.igualdad.gob.es/home.htm

Artículo 19. Difusión.

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia de este junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

Artículo 20. Evaluación y seguimiento.

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo. A estos efectos la comisión de seguimiento del plan de igualdad elaborará un informe cada 2 años que será objeto por la comisión de archivo y custodia manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización de este. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

Teléfonos de información

Ámbito estatal	016 **Personas con discapacidad auditiva:** 900 116
Andalucía	900 200 999
Aragón	900 504 405
Canarias	112
Cantabria	942 214 141
Castilla-La Mancha	900 100 114
Castilla y León	012
Cataluña	900 900 120
Extremadura	
Galicia	900 400 273
Illes Balears	971 178 989
La Rioja	900 711 010
Madrid	012
Navarra	

País Vasco	900 840 111
Principado de Asturias	985 962 010
Región de Murcia	112
Comunidad Valenciana	900 580 888
Ceuta	900 700 099
Melilla	

Más información: en los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, en los Centros de Atención a la Mujer autonómicos y locales, en las Oficinas de Asistencia a las Víctimas, en los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados y en las diferentes organizaciones de mujeres y de extranjeros.

Página web de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/instituciones/home.htm

Normativa básica de referencia

- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

Bibliografía

- Delegación del Gobierno contra la violencia de género.
- Protocolo sobre protección de las víctimas de violencias de género en SEAT