

PROTOCOLO SOBRE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ

El presente Protocolo de actuación frente a las violencias de género se inscribe de manera directa en el IV Plan de Igualdad de ACPP (2022–2026), constituyendo una herramienta clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Eje temático 12, orientado a la prevención, detección, atención integral y erradicación de las violencias de género tanto en el ámbito interno de la organización como en su acción externa.

Autoría: Comisión de Seguimiento del IV Plan de Igualdad de ACPP (2022-2026)

Revisión: v2_marzo 2026

Índice

1. Declaración de principios	3
2. Objetivo del protocolo	3
3. Ámbito de aplicación	4
4. Vigencia.....	4
5. Compromisos de la organización.....	4
6. Licencias contempladas en el Plan de Igualdad	5
7. Definición y tipología de violencias basadas en género.....	6
7.1. El modelo del “iceberg”	6
7.2. Tipologías de violencias de género	7
8. Procedimiento de actuación	10
8.1. Figuras mediadoras.....	10
8.2. Difusión del protocolo	10
8.3. Canales de contacto.....	11
9. Medidas y recursos de atención disponibles	14
9.1. Medidas de protección en el ámbito laboral	14
9.2. Derechos en materia de prestación de la SS y ayudas sociales	17
10. Normativa de referencia	19
11. Anexos.....	22
11.1. Anexo I. Modelo de designación de persona mediadora	22
11.2. Anexo II. Red de recursos externos	23

1. Declaración de principios

Este compromiso busca contribuir a eliminar esta grave violación de los derechos humanos, que desgraciadamente aún existe en nuestra sociedad.

Asamblea de Cooperación por la Paz, manifiesta su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, con relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y se compromete a prevenir cualquier forma de violencia de género en el seno de la organización y a informar, acompañar y apoyar a las trabajadoras que, siendo víctimas de este tipo de violencia, pudieran necesitar de la aplicación de los derechos laborales y medidas de protección previstas en la normativa vigente y en el presente Protocolo, garantizando la confidencialidad, la no revictimización y la protección integral frente a cualquier forma de discriminación o represalia.

Por su parte, la representación sindical firmante ha venido transmitiendo a la organización su preocupación ante el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres reconociendo que se trata de una cuestión estructural y social que interpela al conjunto de la sociedad. En coherencia con ello, manifiesta su compromiso de colaborar activamente en la difusión del presente Protocolo y en la promoción de los valores de igualdad, respeto y tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia de género.

2. Objetivo del protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto establecer y regular las medidas de prevención, actuación y protección que se activarán ante situaciones de violencias basadas en género que afecten a las personas trabajadoras de ACPP, ya se produzcan en el ámbito personal, familiar, digital, comunitario o laboral.

El Protocolo está dirigido a garantizar un apoyo integral, coordinado y continuado desde la organización a las personas trabajadoras que acrediten ser supervivientes de violencias basadas en género, con independencia de su identidad o expresión de género, sin perjuicio del reconocimiento específico de la desigualdad estructural que afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Asimismo, el Protocolo tiene como finalidad prevenir sensibilizar y formar al conjunto del personal mediante su difusión, promoviendo una cultura organizativa basada en la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia.

3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplica en la totalidad del ámbito de la organización , tanto para las mujeres que forman parte de la plantilla, sea cual sea la relación contractual, como las personas que, aun estando bajo la dependencia de terceras entidades que, realicen actividades o presten servicios a la organización siempre que ACPP, disponga de competencias suficientes para poder aplicarlas.

4. Vigencia

El presente protocolo entra en vigor en fecha 21 de julio de 2022, siendo objeto de revisión normativa en marzo de 2026, con el fin de actualizar su contenido conforme a las nuevas disposiciones legales. Se mantiene su vigencia mientras no haya cambios en la normativa legal que exijan su adaptación, o mientras el convenio colectivo no obligue a una adecuación de este.

En el marco de la negociación del siguiente Plan de igualdad, la comisión negociadora evaluará su contenido y determinará, en su caso, su renovación, modificación o sustitución.

5. Compromisos de la organización

- 1) **Impulsar medidas de sensibilización:** Desarrollar acciones formativas y de divulgación dirigidas a toda la plantilla, con el fin de situar la prevención y erradicación de las violencias basadas en género como un eje prioritario de la cultura organizativa.
- 2) **Garantizar la protección de las víctimas** que sean trabajadoras de Asamblea de Cooperación por la Paz u otras personas vinculadas mediante relaciones contractuales

externas y presten servicios en la organización, adoptando las medidas necesarias para salvaguardar su integridad.

3) **Designar a una persona, referente del Protocolo**, responsable de igualdad si la hubiera u otra designada por la organización y debidamente formada— que asuma la coordinación, seguimiento y activación de las actuaciones previstas en el Protocolo, garantizando independencia, capacitación y confidencialidad.

4) **Velar por la protección efectiva** de los derechos de la víctima y solucionar los conflictos que se pudieran producir en el entorno laboral, evitando cualquier forma de represalia o revictimización.

5) **Asegurar un tratamiento de la situación** con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere, situando en el centro la autonomía y la voluntad de la persona afectada

6) **Promover la inserción en el mercado laboral** de personas víctimas de violencia de género.

7) **Informar y orientar** a las personas trabajadoras en situación de violencia de género sobre los derechos laborales, ayudas, y medidas de apoyo que estén a su disposición, acompañando, cuando proceda, en la activación de dichos mecanismos

6. Licencias contempladas en el Plan de Igualdad

Este Protocolo se integra de forma directa en el IV Plan de Igualdad de ACPP (2022–2026) y constituye una herramienta clave para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Eje Temático 12, orientado a la prevención, detección, atención integral y erradicación de las violencias de género, tanto en el ámbito interno de la organización como en el marco de su acción externa.

- Medida 12.1. Difundir mediante un documento los derechos laborales de las personas trabajadoras supervivientes de violencia de género con el objetivo de garantizar el acceso a información clara y actualizada, reforzando la autonomía, la seguridad y la capacidad de toma de decisiones de las personas afectadas.

- Medida 12.2. Desarrollar un plan de comunicación y formación del Protocolo contra la violencia de género de ACPP dirigido a toda la plantilla, cuya finalidad es sensibilizar, prevenir y capacitar a las personas que gestionan al personal y a equipos sobre cómo actuar ante situaciones de personas trabajadoras supervivientes de violencia de género.
- Medida 12.3. Seguir trabajando la incidencia social y política ante las diferentes expresiones de las violencias machistas en cada uno de los territorios y países en los que ACPP trabaja, reforzando el posicionamiento público de la organización mediante campañas, proyectos, alianzas estratégicas y acciones de sensibilización que abordan las violencias de género desde una perspectiva interseccional.

7. Definición y tipología de violencias basadas en género

De acuerdo con el marco normativo estatal e internacional, las violencias basadas en género constituyen una vulneración de los derechos humanos y una manifestación estructural de la desigualdad y las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, sin perjuicio de que puedan impactar también en otras personas por razón de su identidad o expresión de género u orientación sexual.

Estas violencias pueden adoptar múltiples formas y manifestarse en distintos ámbitos —personal, familiar, laboral, comunitario o digital— y no siempre son fácilmente identificables. Algunas expresiones son visibles y reconocidas socialmente; otras son más sutiles o normalizadas, pero constituyen la base que permite la perpetuación y escalada de formas más graves de violencia.

7.1. El modelo del “iceberg”

En muchas ocasiones, la violencia basada en género se ejerce de manera progresiva y encubierta, generando dinámicas de control y dominación en las que la persona afectada puede ser la única consciente de la situación.

Las manifestaciones menos visibles no son menos graves: contribuyen a crear un contexto de desigualdad y sometimiento que posibilita la aparición de violencias más explícitas y extremas, incluida la violencia letal o feminicida. Por ello, la prevención debe actuar sobre todas las capas del iceberg, no solo sobre sus manifestaciones más visibles.



7.2. Tipologías de violencias de género

ONU Mujeres identifica hasta quince tipologías de violencias de género, evidenciando la diversidad y complejidad de sus manifestaciones en distintos contextos sociales, culturales y económicos. En este documento se recogen algunas de ellas, de acuerdo con el marco normativo internacional, europeo y estatal vigente, sin que esta enumeración tenga carácter exhaustivo.

- **Violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja**

Comprende toda forma de violencia física, psicológica, sexual o económica ejercida contra las mujeres por quienes sean o hayan sido sus parejas o mantengan relaciones análogas de afectividad.

Referencia normativa: Ley Orgánica 1/2004; Convenio de Estambul (art. 3 y 33-41)

- **Violencias sexuales**

Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual realizado sin consentimiento libre y voluntario. Incluye agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual,

explotación sexual, difusión no consentida de imágenes íntimas y violencia sexual en el ámbito laboral o digital.

El consentimiento solo existe cuando se haya manifestado libremente mediante actos concluyentes.

Referencia normativa: Ley Orgánica 10/2022; Convenio de Estambul

- **Violencia psicológica o emocional**

Incluye amenazas, humillaciones, manipulación emocional, aislamiento, control, vigilancia, exigencia de sumisión, limitación de la libertad y cualquier conducta que dañe la integridad moral o la dignidad.

Referencia normativa: LO 1/2004; Convenio de Estambul (art. 33)

- **Violencia física**

Cualquier acto que implique uso de fuerza contra el cuerpo de una persona con resultado o riesgo de daño físico.

Referencia normativa: LO 1/2004; Código Penal; Convenio de Estambul

- **Violencia patrimonial y económica**

Privación o control injustificado de recursos económicos, limitación de acceso al empleo, apropiación indebida de bienes o generación de dependencia económica forzada.

Referencia normativa: LO 1/2004; Convenio de Estambul (art. 3)

- **Violencia digital**

Uso de tecnologías para acosar, controlar, amenazar, suplantar identidad o difundir contenido íntimo sin consentimiento o generar entornos hostiles en espacios digitales.

Referencia normativa: LO 10/2022; Directiva (UE) 2024/1385

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral**

Acoso sexual: comportamiento de naturaleza sexual que atente contra la dignidad y genere entorno intimidatorio.

Acoso por razón de sexo: conducta basada en el sexo que genere entorno hostil, degradante o discriminatorio.

Recordamos la existencia del *PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL, EN ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ.*

Referencia normativa: Ley Orgánica 3/2007 (arts. 7 y 48); LO 10/2022 (art. 12); RD 901/2020

- **Reconocimiento de la infancia y adolescencia como víctimas**

Se reconoce a la infancia y adolescentes como víctimas directas o indirectas de la violencia basada en género, debiendo garantizarse su protección integral.

Referencia normativa: LO 8/2021 (LOPVI); Convenio de Estambul

- **Violencia simbólica**

Comprende mensajes, estereotipos, representaciones y prácticas culturales que reproducen la desigualdad de género, legitiman la subordinación o normalizan la violencia. Constituye el sustrato estructural que posibilita otras formas más explícitas de violencia.

Referencia normativa: Convenio de Estambul (art. 12); LO 3/2007; políticas públicas de igualdad.

- **Violencias por identidad o expresión de género**

Comprenden aquellas conductas de violencia, acoso o discriminación ejercidas contra personas por razón de su identidad de género, expresión de género o características sexuales, especialmente cuando desafían normas sociales tradicionales de género.

Incluyen, entre otras, acoso o agresiones transfóbicas; burlas, deslegitimación o cuestionamiento reiterado de la identidad de género; negación deliberada del nombre o pronombres elegidos; exclusión laboral o social por identidad o expresión de género; discriminación en el acceso o mantenimiento del empleo; violencia institucional o trato degradante.

Estas violencias pueden concurrir con otras formas de violencia basada en género y deben analizarse desde un enfoque interseccional que tenga en cuenta la posible acumulación de discriminaciones (por ejemplo, por razón de origen, discapacidad, edad, situación administrativa o residencia en zonas rurales), atendiendo a los factores estructurales que pueden incrementar la vulnerabilidad y las dificultades de acceso a recursos y mecanismos de protección.

Referencia normativa: Ley 4/2023; Ley 15/2022; Código Penal (art. 510); Convenio de Estambul (principio de no discriminación)

8. Procedimiento de actuación

8.1. Figuras mediadoras

La Comisión de Seguimiento del IV Plan de Igualdad de ACPP nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte de la organización, como persona mediadora (o agente de igualdad) con el fin de acompañar y asistir a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, 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 esta persona nombrada, disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género.

La persona designada y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

8.2. Difusión del protocolo

La actualización de este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de ACPP publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna, manteniendo su acceso en el servidor dentro de la carpeta *Política de Igualdad / IV Plan de Igualdad de ACPP*, para su consulta por parte de las personas trabajadoras.

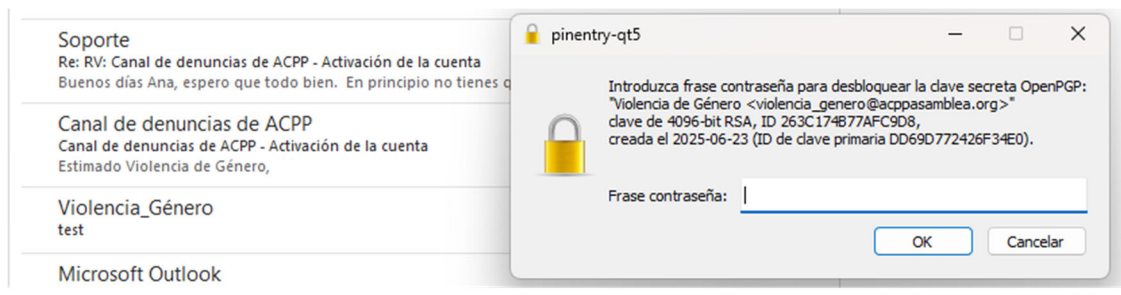
Asimismo, este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación mediante la documentación incluida en el *Pack de Bienvenida*.

8.3. Canales de contacto

La persona en situación de violencia de género, esté o no formalmente reconocida como tal, podrá ponerse en contacto con la persona referente del Protocolo a través de los siguientes canales:

- El **canal de denuncias habilitado en la página web de ACP**: <https://www.acppasamblea.org/>
- El **correo electrónico específico**: violencia_genero@acppasamblea.org

En ambos casos, se garantiza la confidencialidad de la información. El canal web cuenta con sistema de cifrado y medidas de seguridad que protegen la comunicación, y el acceso al correo electrónico está restringido exclusivamente a la persona referente del Protocolo, quien será la única con acceso a los mensajes recibidos.



Una vez recibida comunicación y en un plazo máximo de 48 horas, la persona responsable del Protocolo:

- Facilitará que se adopten las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima.
- Deberá informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las medidas establecidas por la organización en el marco del IV Plan de Igualdad de ACP.
- Deberá realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la trabajadora pueda hacer uso de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, haciendo el seguimiento de su acceso y aplicación en el tiempo en el que se requieran.

El presente protocolo se pondrá a disposición del personal a través de la intranet de ACPP, donde tienen acceso todas las personas trabajadoras de Asamblea de Cooperación por la Paz. No obstante, cuando se active un caso en concreto, se facilitará directamente a la persona en situación de violencia de género, a fin de que conozca de primera mano las pautas de actuación y las medidas de protección previstas.

Asimismo, se creará un registro interno de situaciones comunicadas que en ningún caso incluirá datos que permitan identificar a la persona afectada, asignándole un número de referencia, fecha de inicio y fin del acompañamiento, fecha de solicitud de medidas laborales, tipos de derechos solicitados, resolución adoptada y fecha de inicio y extinción de las medidas concebidas.

La persona responsable de Igualdad y/o persona designada se pondrá en contacto directo con la trabajadora, informándole de la posibilidad de contar con el acompañamiento del Comité de Empresa durante el proceso. En caso de optar por dicho asesoramiento, será la propia trabajadora quién elija al delegado o delegada que la acompañará.

La persona responsable de igualdad y/o persona designada, facilitará a la trabajadora asesoramiento proporcionándole información de los organismos públicos, servicios especializados, asociaciones y recursos sociales que pueden garantizar su protección, así como sobre los derechos laborales y legales que le asisten. , Igualmente, coordinará con las áreas que corresponda (RR.HH, Operaciones, Mutua, u otras que procedan...) la adopción de las distintas medidas necesarias para una atención adecuada y una protección efectiva.

Recibida la solicitud de medidas, la persona responsable de igualdad y/o persona designada acusará recibo de la misma mediante firma y sello correspondiente y trasladará copia del documento a la trabajadora.

Se mantendrá comunicación permanente y seguimiento de forma periódica, con posibilidad de realizar reuniones personales con la trabajadora, RLT u , y otras partes implicadas, mientras se mantengan activas las medidas.

En el caso de que el presunto agresor fuera también trabajador de la entidad, la adopción de medidas será de aplicación urgente. En este caso, se podrán determinar medidas cautelares que eviten el contacto entre ambas personas trabajadoras, siendo la trabajadora quién decida si la aplicación de medidas tales como cambio de turno o cambio de centro de trabajo, se aplica a ella o a la otra persona, salvo que el agresor

tenga impuesta medidas judiciales de alejamiento a la víctima, en cuyo caso las adaptaciones deberán recaer sobre el agresor, sin perjuicio del derecho de la trabajadora a acogerse voluntariamente a cualquiera de las medidas previstas en este protocolo.

Adicionalmente, y siempre contando con el consentimiento de la trabajadora, se promoverá la actuación coordinada con las áreas de Gerencia, Seguridad u otros equipos que deban participar, con el objetivo de poner en marcha actuaciones que impidan el acceso al centro de trabajo y otras que contribuyan a garantizar la confidencialidad sobre la víctima y la debida protección que desde el ámbito laboral pueda proporcionarse.

Entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- Aviso inmediato a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, si se detecta en las inmediaciones de su centro de trabajo la presencia del agresor o presunto agresor cuando medie una orden de alejamiento.
- Prohibición de acceso a todo posible agresor del cual la organización haya sido informada, así como prohibición expresa de facilitar información sobre la trabajadora (horarios, si está en ese momento o no en el centro de trabajo, etc.).
- Cualesquiera otras medidas que resulten necesarias para garantizar su seguridad y protección.

Acreditación de las situaciones de Violencia de Género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante 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; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

Confidencialidad.

Toda persona víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la organización, 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 el/la agente de igualdad y aquellas personas de la entidad que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género 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.

9. Medidas y recursos de atención disponibles

9.1. Medidas de protección en el ámbito laboral

De conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, la Ley Orgánica 10/2022, el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), las personas trabajadoras que acrediten ser supervivientes de violencias basadas en género tendrán derecho a las siguientes medidas laborales de protección, orientadas a garantizar su seguridad, autonomía y continuidad en el empleo.

- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la

empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora. Las discrepancias surgidas serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Referencia normativa: (Art. 37.8 ET y art. 21 LO 1/2004)

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicarle las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Referencia normativa: (Art. 40.4 ET y art. 21 LO 1/2004)

- Suspensión del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo

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

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Referencia normativa: Art. 45.1.n ET; arts. 267 y 269 LGSS

- Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente, la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

Referencia normativa: Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b; Ley General de Seguridad Social “LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º; apartado 1 del artículo 207 de la LGSS

- Ausencias y faltas de puntualidad justificadas

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

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

Marco de referencia: Art. 21.4 LO 1/2004 y ET 52.d

- Protección frente al despido

Será nulo el despido de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género 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.

Referencia normativa: Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b

- Sustitución durante la suspensión o movilidad

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una persona trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Referencia normativa: Ley de Violencia de Género, art. 21.3

9.2. Derechos en materia de prestación de la SS y ayudas sociales

Más allá de los derechos laborales, una persona acreditada como superviviente de violencia de género tiene reconocido en el ordenamiento jurídico español, en coherencia con el Convenio de Estambul y la normativa europea, un **conjunto amplio de derechos integrales** orientados a garantizar protección, asistencia social, apoyo económico, vivienda, salud, educación, justicia y seguridad.

En primer lugar, se reconoce el derecho a la **información y a la asistencia social integral**, que comprende el acceso inmediato y especializado a servicios de atención psicológica, social y jurídica, así como a recursos de acompañamiento y apoyo continuado. Esta asistencia debe prestarse de manera coordinada, confidencial y adaptada a las circunstancias individuales, evitando la revictimización y garantizando la accesibilidad en términos lingüísticos, culturales y funcionales.

En estrecha conexión con lo anterior, se reconoce el derecho a la **asistencia jurídica gratuita**, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos económicos, lo que permite a la persona contar con representación y defensa especializada desde el inicio

de cualquier procedimiento judicial o administrativo relacionado con la situación de violencia.

El sistema garantiza igualmente el **derecho a la protección y a la seguridad**, que puede materializarse mediante órdenes de protección, medidas cautelares penales y civiles, prohibición de aproximación o comunicación por parte del agresor, dispositivos telemáticos de control y otras medidas destinadas a preservar la integridad física y psicológica de la persona afectada y de su entorno familiar.

Asimismo, se reconoce el derecho a una **acreditación flexible de la condición de víctima**, que no se limita a la existencia de una sentencia firme, sino que puede acreditarse mediante orden judicial, informe del Ministerio Fiscal o certificaciones de servicios sociales, sanitarios o especializados. Esta flexibilidad facilita el acceso efectivo a los derechos y recursos sin imponer barreras adicionales.

En el ámbito económico, se contemplan **derechos a prestaciones y ayudas específicas** destinadas a garantizar la autonomía financiera, como la ayuda económica prevista en la Ley Orgánica 1/2004 para personas con especiales dificultades de inserción laboral, la Renta Activa de Inserción, el acceso al Ingreso Mínimo Vital en condiciones adaptadas, así como otras ayudas autonómicas o locales. Estas medidas buscan prevenir la dependencia económica y favorecer la reconstrucción del proyecto vital.

El ordenamiento también reconoce el **derecho a la vivienda**, que incluye acceso prioritario a viviendas protegidas, ayudas al alquiler y medidas de protección frente a situaciones de pérdida del domicilio habitual cuando exista riesgo derivado de la violencia.

En materia sanitaria, se garantiza el **derecho a la atención médica y psicológica especializada**, incluyendo el tratamiento de secuelas físicas y psíquicas derivadas de la violencia. Los servicios de salud deben aplicar protocolos específicos de detección y atención, respetando la dignidad y confidencialidad de la persona atendida.

En relación con hijas, hijos y personas menores a cargo, la normativa reconoce expresamente el **derecho de la infancia y la adolescencia** a ser consideradas víctimas directas o indirectas, lo que implica medidas específicas de protección, apoyo psicológico, intervención social y, cuando proceda, suspensión o modificación del régimen de visitas para salvaguardar su interés superior.

Asimismo, se reconocen **derechos educativos**, como la escolarización inmediata de menores, el cambio de centro educativo cuando sea necesario por motivos de seguridad y el acceso a ayudas o becas.

En el caso de personas extranjeras, el sistema contempla **derechos específicos en materia de extranjería**, incluyendo la posibilidad de obtener autorización de residencia y trabajo independiente del agresor, así como la suspensión de procedimientos sancionadores por situación administrativa irregular cuando exista acreditación de violencia.

Finalmente, el marco jurídico refuerza el **derecho a la no discriminación y a la protección frente a represalias**, garantizando que la condición de víctima no pueda dar lugar a trato desfavorable en el ámbito laboral, social o institucional, y reconociendo la posibilidad de reparación en caso de vulneración de derechos fundamentales.

10. Normativa de referencia

La elaboración del presente Protocolo se fundamenta en un marco normativo amplio que reconoce las violencias basadas en género como una manifestación estructural de las desigualdades de género, así como una grave vulneración de los derechos fundamentales. Dicho marco sitúa la prevención, atención, protección y erradicación de estas violencias como una responsabilidad compartida de los poderes públicos, las organizaciones y el conjunto de la sociedad.

Ámbito internacional

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, constituye el principal instrumento internacional para la eliminación de la discriminación estructural por razón de género. Sus recomendaciones generales han reconocido de forma reiterada la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU, 1993) establece por primera vez una definición amplia de la violencia basada en género y reconoce la obligación de los Estados y de los actores sociales de adoptar medidas de prevención y protección.

- La Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995), y sus revisiones posteriores, consolidan el compromiso internacional con la erradicación de las violencias machistas como condición indispensable para la igualdad real.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (1989), en particular su artículo 19 y la Observación General nº 13, reconoce a niñas, niños y adolescentes como víctimas directas o indirectas de la violencia basada en género, obligando a adoptar medidas integrales de protección frente a toda forma de violencia.
- El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011), ratificado por España y de carácter vinculante, constituye el instrumento internacional más completo en esta materia. Reconoce estas violencias como una violación de los derechos humanos, incorpora el principio de diligencia debida, y obliga a desarrollar medidas de prevención, protección, atención integral y coordinación, incluyendo el reconocimiento de menores como víctimas.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), especialmente el ODS 5 sobre igualdad de género, establecen un compromiso global para eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas, abordándolas además de manera transversal en otros objetivos vinculados a salud, trabajo decente y reducción de desigualdades.
- La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado la violencia basada en género como un grave problema de salud pública, con impactos físicos, psicológicos y sociales a corto y largo plazo.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconocen la igualdad entre mujeres y hombres y la protección de la dignidad, integridad física y psicológica de todas las personas.
- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, considera el acoso y la violencia por razón de género como formas de discriminación.
- La Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, actualmente en proceso de transposición, refuerza la

protección frente a nuevas formas de violencia, como la violencia digital, e incorpora una atención específica a la infancia y adolescencia.

Ámbito estatal

- La Constitución Española consagra la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas (art. 9.2). La violencia basada en género vulnera, entre otros, el derecho a la dignidad (art. 10), a la vida y a la integridad física y moral (art. 15), a la libertad y seguridad (art. 17), así como los principios de protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, constituye el marco estatal básico de reconocimiento de derechos laborales, sociales y económicos, así como de medidas de protección integral. Su artículo 32 impulsa la elaboración de protocolos y planes de colaboración para garantizar actuaciones coordinadas y eficaces.
- La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, amplía el concepto de violencias basadas en género, incorpora las violencias sexuales, digitales y el acoso sexual, y establece obligaciones específicas de prevención y actuación en el ámbito laboral y organizacional.
- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fundamenta la adopción de planes de igualdad y protocolos de prevención de violencias, reforzando el papel de la representación legal de las personas trabajadoras y de las comisiones de igualdad.
- El Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social reconocen derechos laborales y de protección social específicos para las personas víctimas de violencia basada en género, incluyendo medidas de adaptación de jornada, movilidad, suspensión, extinción del contrato y acceso a prestaciones.
- El Real Decreto-ley 9/2018, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y las posteriores resoluciones y planes estatales de mejora y modernización, refuerzan el enfoque integral y coordinado de las actuaciones.

11. Anexos

11.1. Anexo I. Modelo de designación de persona mediadora

A efectos de aplicación del Protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ (ACPP), mediante el presente documento se designa a la persona mediadora (Agente de Igualdad) responsable de acompañar y asistir a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género 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, ambas integrantes de la Comisión de Igualdad: (Agente de Igualdad y suplente)

- ANA MARÍA GALLEGU CAAMAÑO, Área de Personas
Violencia_genero@acppasamblea.org

Suplente:

- MARTA LAMPARERO GARCÍA, Referente del ***Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral, en ACPP***

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo. Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género, 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.

11.2. Anexo II. Red de recursos externos

Con el objetivo de ampliar la información que el propio protocolo obliga a dar y facilitar información útil a cualquier persona que pueda encontrarse en una situación de violencia de género, o que necesite asesoramiento o apoyo especializado, se incluyen a continuación algunos recursos institucionales y entidades sociales de referencia en España que ofrecen atención, orientación, acompañamiento jurídico, psicológico y social a las víctimas.

Estos servicios son confidenciales y especializados en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Recursos institucionales

1. **Servicio 016 – Teléfono, WhatsApp y online. Servicio telefónico de atención a víctimas de violencia de género.**

Teléfono gratuito y confidencial disponible las 24 horas del día, los 365 días del año. No deja rastro en la factura telefónica.

Web: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es>

- Atiende **todas las formas de violencia contra las mujeres**, 24/7.
- Vías de contacto:

- Teléfono: **016**

El 016 suele ser una buena puerta de entrada para saber qué recurso concreto es más adecuado en cada territorio.

- WhatsApp: **600 000 016**
- Chat online y correo: 016-online@igualdad.gob.es (acceso desde la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

- Ofrece:
 - Información sobre recursos y derechos (empleo, servicios sociales, ayudas económicas, recursos de acogida).
 - Asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata por personal especializado.

2. **Emergencias – 112**

Teléfono de emergencias para situaciones de peligro inmediato.

3. **ATENPRO – Servicio Telefónico de Atención y Protección para Víctimas de Violencia de Género.** www.violenciagenero.igualdad.gob.es

Servicio que proporciona atención inmediata ante situaciones de emergencia, mediante dispositivos de comunicación directa con un centro de atención permanente.

4. **Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito (Ministerio de Justicia)**

www.mjusticia.gob.es

Ofrecen asesoramiento jurídico, acompañamiento y apoyo psicológico a víctimas de delitos, incluida la violencia de género.

5. **Servicios sociales especializados de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos**

Las administraciones públicas disponen de servicios especializados de atención integral a mujeres víctimas de violencia de género, que incluyen atención social, psicológica, jurídica y, en su caso, recursos de acogida.

Entidades sociales especializadas

Las siguientes organizaciones sociales desarrollan programas de atención, acompañamiento y apoyo a víctimas de violencia de género:

- **Fundación Mujeres.** www.fundacionmujeres.es

Promoción de igualdad y prevención de violencia de género.

Atención jurídica, social y psicológica.

- **Federación de Mujeres Progresistas.** <http://www.fmujeresprogresistas.org>

Atención a víctimas, asesoría jurídica y programas de inserción.

- **Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres.**
www.malostratos.org

Una de las entidades históricas en España en atención a víctimas.

- **Fundación Ana Bella – Red de Mujeres Supervivientes.**

www.fundacionanabella.org

Red de mujeres supervivientes que apoyan a otras víctimas.

- **Fundación ASPACIA.** www.aspacia.org

Especializada en atención a víctimas de violencia sexual y de género.

- **Asociación Clara Campoamor.** www.claracampoamor.com

Defensa jurídica de mujeres víctimas de violencia.

- **APRAM – Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida.** www.apram.org

Atención integral a víctimas de explotación sexual y trata.

Estas organizaciones ofrecen diferentes servicios como orientación jurídica, atención psicológica, acompañamiento social, programas de inserción sociolaboral y apoyo a víctimas.