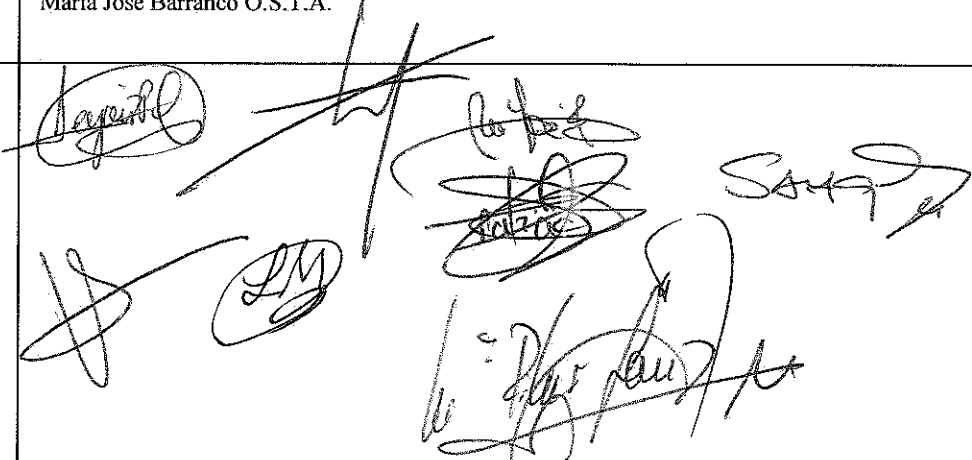
	INSTRUCCIÓN TÉCNICA: PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	IT-012
		Edición: 1ª
		Página 1 de 4

INDICE

1. Objeto
2. Comunicación
3. Alcance
4. Referencias
5. Procedimiento
6. Formatos y Registros

APROBACION

Elaborado y Revisado y Aprobado	
Nombre:	Comisión de Igualdad de Soldene, S.A. formada por: Ignacio Moros García. Dirección de RR.HH- personal de Soldene, S.A. Santiago Esteban Quintanilla, Dirección de Explotación de Soldene, S.A. Patricia Soto Ruiz, Servicio de Prevención Propio Pilar Sanz Heredia, Jefa de Servicio Begoña Pozo Castro UGT Marta Figueroa Fuentes UGT Yolanda Carrillo Sevilla CC.OO. Lourdes Mendoza Mancera CC.OO. María José Barranco O.S.T.A.
Firmas:	

EDICIONES ANTERIORES

Edición	Fecha	Apartados modificados
1	06-07-2010	No procede al ser la primera edición

NOTA: Este documento es propiedad de SOLDENE, S.A. y su distribución está controlada. Su contenido no debe ser reproducido o difundido externamente, parcial o totalmente, por escrito o verbalmente, sin autorización escrita de la Gerencia.

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA: PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	IT-012
		Edición: 1ª
		Página 2 de 4

<u>1.- Objeto</u>	<u>Índice</u>
--------------------------	----------------------

El objetivo de esta instrucción es hacer una descripción detallada y sistemática para saber cómo actuar ante supuestos de casos de Violencia de Género en la Empresa Soldene, las medidas de detección y prevención. y todo lo relacionado con la aplicación de la Ley Organica 1/2004

<u>2.- Comunicación</u>	<u>Índice</u>
--------------------------------	----------------------

Las partes firmantes, consideran imprescindible establecer mecanismos de comunicación e información para que todo el personal de la empresa, indistintamente de su categoría laboral, tengan conocimiento del presente Protocolo.

Para tal fin, se elaborará un documento resumen que será remitido atodos los/as trabajadores/as con la finalidad de que sean del mismo. Este documento será entregado a todo el personal de la empresa con fecha lfmite del 31 de diciembre se 2010.

<u>3.- Alcance</u>	<u>Índice</u>
---------------------------	----------------------

A toda la Empresa

<u>4.- Referencias</u>	<u>Índice</u>
-------------------------------	----------------------

Plan de Igualdad firmado de la Empresa Soldene, S.A. y Ley Organica 1/2004

<u>5.- Procedimiento</u>	<u>Índice</u>
---------------------------------	----------------------

1. Definición de Violencia de Género: Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas para tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

2. Conocimiento del hecho

Entendemos que la informacion debe proceder siempre de la victima, ya que el papel de la empresa es unicamente cumplir lo estipulado en la ley 1/2004, y facilitar a la victima de violencia de genero todo lo necesario para su plena integracion laboral.

El conocimiento del hecho puede provenir:



	INSTRUCCIÓN TÉCNICA: PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	IT-012
		Edición: 1ª
		Página 3 de 4

- Por denuncia de la victima a la Empresa (ante sus superiores jerárquicos , ante el Departamento de RR.HH- personal , ante los mandos intermedios)
- Por denuncia de la victima ante los representantes legales de l@s trabajador@s, quien lo pone en conocimiento de la Empresa si esta no lo supiera con antelacion
- Por denuncia judicial de la victima ante los Juzgados especializados en Violencia de Genero y posterior comunicacion de la misma a la Empresa.

3. Comunicación y Coordinación Interdepartamental

En el momento en que la victima lo notifique a la empresa esta lo notificara al comité de seguridad y salud y posteriormente le comunicara tambien las medidas que se hayan tomado.

En todos los casos, con solicitud y consentimiento de la victima, y salvaguardando especialmente su privacidad.

4. Actuaciones a seguir con el-la trabajador-a afectado-a

Se parte del respecto a la intimidad de la personas, por tanto no se producirán actuaciones que no hayan sido solicitadas por aquella.

Según la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género en su artículo 21 "Derechos laborales y de Seguridad Social dicta:

1. El/La trabajador-a víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo en el cual siempre se encontrarán acompañados, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspeción y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo.
3. Las Empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir trabajadores-as 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, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajador-a sustituido o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mimas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada 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 trabajador-a a la Empresa a la mayor brevedad posible.
5. El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
6. La empresa y los sindicatos firmantes ayudarán a la víctima en todos los aspectos laborales y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA: PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO	IT-012
		Edición: 1ª
		Página 4 de 4

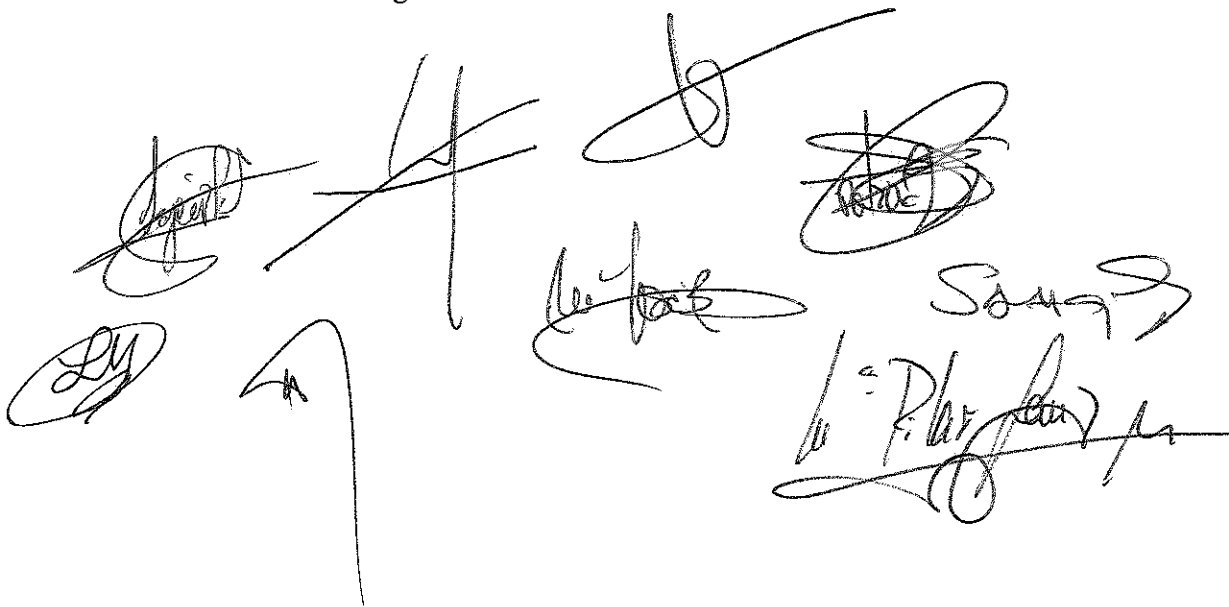
hostil de la trabajadora. Así mismo proporcionarán a la víctima, información de interés en relación con atención psicológica y servicios sociales.

En el Artículo 23 “Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre los-as trabajadores-as”. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el-la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

<u>6.- Formatos / Registros</u>	<u>Índice</u>
--	----------------------

Comunicaciones del hecho y las medidas tomadas, por parte de la Empresa al Comité de Seguridad y Salud serán totalmente confidenciales entre empresa y afectado/a por la violencia de género.

La comisión Anti-Acoso unicamente tendrá conocimiento de que se ha producido un caso de acoso por violencia de género y de que ha sido resuelto por la medida que sea, sin desbelar en caso de traslado el origen.



A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'Soyuz' and 'F. R. ...', while others are more stylized or scribbled out.