



**Securitas**

# **Protocolo de apoyo a las trabajadoras Víctimas de Violencia de Género**

## **Grupo Securitas 2024-2028**



# Contenido

Protocolo de apoyo a las trabajadoras Víctimas de Violencia de Género .....	0
Declaración de principios .....	2
Objetivos del protocolo .....	2
Ámbito de aplicación y vigencia .....	4
Procedimiento de actuación .....	4
Agente de Igualdad .....	4
Procedimiento de actuación .....	5
Difusión del protocolo y comunicación del Agente de Igualdad .....	5
Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género .....	5
Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género .....	6
Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género .....	6
Medidas de protección en la empresa .....	6
Medidas de información y sensibilización.....	6
Medidas de formación .....	6
Recursos de información general y asesoramiento .....	6
Seguimiento .....	7
Normativa de referencia .....	7



## Declaración de principios

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito del Grupo Securitas. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tal y como queda expresamente recogido en nuestra Política de Derechos Humanos.

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

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Hay que destacar que, la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

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

## Objetivos del protocolo

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

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.



- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Y que para ellos se establecen las siguientes medidas:

- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y agresión sexual de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
- Las Empresas utilizarán sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género o agresión sexual, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
- A la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad con un máximo de 12 meses.
- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura, previa justificación.
- La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género o agresión sexual a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género o agresión sexual.
- Ofrecerá a las mujeres víctimas de violencia de género de la empresa el sistema de protección remoto SECURITAS
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género o agresión sexual se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días
- La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Las Empresas reconocerán el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la Empresa.
- Las empresas procederán a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual que lo solicite a otro lugar de prestación de servicios de esta o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.



- La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o agresión sexual, con reserva del puesto de trabajo, durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. En caso de pérdida de servicio que implique la no subrogación, se le ofrecerá otro en las mismas condiciones.
- La trabajadora, víctima de violencia de género o agresión sexual, que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización bruta correspondiente a 33 días de salario por año trabajado prorrateándose por días los periodos inferiores a un año, y en todo caso por un importe máximo correspondiente a 100 días de salario.
- La trabajadora víctima de violencia de género o agresión sexual podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 12 meses con reserva de puesto de trabajo
- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género o agresión sexual, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a las Empresas.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

## Ámbito de aplicación y vigencia

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

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.

## Procedimiento de actuación

### Agente de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a un/a Agente de Igualdad con el fin de acompañar y asistir a las 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. Será necesario que esta figura 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.

La persona Agente de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente.





De igual manera, se nombrará una persona suplente por si, por alguna circunstancia la persona Responsable no pudiera acudir.

## Procedimiento de actuación

### Difusión del protocolo y comunicación del Agente de Igualdad

- Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla del Grupo Securitas, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras del Grupo. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 60 días naturales desde la firma del Plan de Igualdad.
- Este protocolo se informará a todo el personal de nueva incorporación de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.
- Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, los nombres y forma de contacto del/ de la Agente de Igualdad designada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para actuar como figura de acompañamiento ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 60 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

### Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

- Comunicación de la situación de violencia de género. La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a la figura de Agente de Igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:
  - La propia trabajadora víctima de violencia de género.
    - Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirá el/la Agente de Igualdad, en el que escucharán a la víctima, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge, que se remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 7 días hábiles. La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior a 15 días hábiles desde el envío del informe por parte del Agente de Igualdad.
- Acreditación de la situación de violencia de género. Según lo establecido por el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, 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, siendo víctima 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, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.
- El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad diseñarán los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género (Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género).

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

Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por la persona Agente de Igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género 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.

### **Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género**

[Medidas de protección en la empresa](#)

[Medidas de información y sensibilización](#)

[Medidas de formación](#)

[Recursos de información general y asesoramiento](#)

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)  
900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)



## Seguimiento

- La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación. Anualmente recibirá un informe elaborado por la persona Agente de Igualdad sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas
- recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

## Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as