

CÓDIGO: NPRH0113**TÍTULO:** Protocolo de Actuación frente a la Violencia de Género**FECHA DE PUBLICACIÓN:**
25/11/2016**ÁMBITO:** Toda la plantilla España**AUTORIZADO POR:** Dirección
General de Recursos Humanos**DEPARTAMENTO RESPONSABLE:** Dirección General
de Recursos Humanos

1. ANTECEDENTES

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

La Organización Mundial de la Salud ha declarado este tipo de violencia como un problema de Salud Pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud tanto por su magnitud como por sus consecuencias. Se produce en todos los países y ámbitos, y se ejerce contra mujeres de cualquier edad, raza o condición social (OMS, 1998).

En este sentido, en Ferrovial mostramos nuestro firme compromiso contra esta lacra social estableciendo una serie de medidas contra la violencia de género. Dichas medidas quedan reflejadas en nuestro II Plan de Igualdad, cuyo objetivo principal es fomentar la protección a aquellas empleadas que pudieran ser víctimas de violencia de género.

Por otro lado, consideramos también relevante sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres, y el respeto de los derechos fundamentales, para fomentar una sociedad libre de violencia de género. Es por ello que en 2013 nos adherimos al convenio promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género" a través del cual desarrollamos acciones que ayuden a mitigar este problema social.

2. OBJETIVO

La finalidad de este protocolo es facilitar ayuda a aquellas empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género presentando las medidas y acciones de protección desarrolladas por la empresa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres de plantilla en todos los centros de trabajo ubicados en España.

Así mismo, el presente protocolo es de carácter interno y por tanto, no excluye ni impide el planteamiento o interposición de cualesquiera acciones legales y denuncias de todo tipo que se pudieran ejercer por parte de las personas que se consideren perjudicadas.

4. RESPONSABLES

La Dirección de Recursos Humanos de cada negocio será la responsable del seguimiento de la correcta aplicación del presente protocolo, así como de la adopción de las medidas o acciones correctoras que sean necesarias en su caso.

A su vez se responsabilizará de la adecuada difusión y aplicación del presente protocolo en su área de negocio.

La Dirección de Comunicación Interna, Compromiso y Diversidad junto con las comisiones de igualdad correspondientes serán la responsable de la actualización periódica y la adecuación del protocolo a la normativa legal vigente.

5. MEDIDAS A APLICAR

En cumplimiento de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogido en la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género del 28 de diciembre del 2004, en relación a lo establecido y reflejado en nuestro II Plan de igualdad, la víctima tendrá los siguientes derechos:

- **Reducción y reordenación de la jornada de trabajo:**

La persona 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.

- **Suspensión del contrato de trabajo por seis meses (aun sin tener la sentencia firme), extensibles hasta los 18 meses:**

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

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

- **Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo, en los términos previstos en la ley general de seguridad social:**

El contrato de trabajo podrá extinguirse 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.

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo en los términos previstos legalmente.

- **Permiso retribuido**

La empresa apoyará en la gestión de la tramitación y normalización de la situación de violencia de género sufrida por la trabajadora.

Las salidas de la trabajadora debidamente justificadas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, serán consideradas como permisos retribuidos. Dichos permisos se tratarán con carácter confidencial por parte de la empresa.

- **Recolocación en otro centro de trabajo**

La 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 de 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 comunicará a la trabajadora 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 reservará el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al

anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Además de las medidas legales indicadas anteriormente, destacamos las siguientes acciones y medidas adicionales contempladas en nuestro II Plan de Igualdad que mejoran las aprobadas por Ley:

- **Ayuda cambio de domicilio**

La persona víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo de una provincia a otra y que suponga un cambio de domicilio donde venía prestando sus servicios y se tenga que trasladar a otro centro de trabajo de la empresa, tendrá derecho a percibir durante un año una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamientos, alquiler y/o gastos escolares de hasta 500€. Ferrovial contribuirá con esta medida, por tanto, a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad obligado por la seguridad de la persona física.

- **Ampliación del derecho de excedencia**

La víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia de 3 meses a 3 años con reserva de puesto de trabajo durante 18 meses. Después tendrá derecho a un reintegro preferente.

- **Supervisor/a interno del caso**

La compañía se compromete a apoyar internamente a la persona afectada y a facilitarle el acceso a las medidas pertinentes a través de los canales de comunicación de la compañía.

Ferrovial nombrará a una persona de la Dirección de Recursos Humanos o en su defecto al Coordinador/a de Igualdad de la sociedad correspondiente con el objetivo de apoyarle

en la solicitud de aquellas medidas internas puestas a su disposición así como la flexibilización de otras ya existentes en las que pudiera necesitar asesoramiento, como sería la flexibilidad en la concesión de préstamos, en la solicitud de nuevas vacantes, etc. con el objetivo de poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

6.1 ¿Cómo debe proceder la víctima?

- Deberá dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos quien prestará apoyo y colaboración, y gestionará las medidas contenidas en el protocolo que mejor se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.
- Para acceder a las medidas detalladas en el punto anterior, la trabajadora deberá presentar la sentencia firme que determine haber sufrido violencia de género, así como el resto de documentación que le sea requerida por la empresa y resulte acreditativa de la situación; todo lo cual, será tratado y custodiado con absoluta confidencialidad.

6.2. ¿Cómo debe proceder la empresa?

- Tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos tenga conocimiento de la situación por parte de la víctima, prestará su apoyo y colaboración con total discreción y confidencialidad.
- Se responsabilizará de asesorar a la víctima atendiendo tanto a las medidas indicadas en la legislación como las voluntarias ofrecidas por la compañía recogidas en su Plan de Igualdad.
- Los Dirección de Recursos Humanos contarán con la información y formación necesaria para garantizar el mejor asesoramiento y apoyo a la trabajadora afectada.

7. APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES VARONES

La empresa se compromete a aplicar todas las medidas establecidas en el presente protocolo en aquellos casos en los cuales sea un trabajador de sexo masculino quien se vea afectado por una situación similar a las identificadas en el presente protocolo.

8. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO

Este protocolo está vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española, haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este protocolo tiene una vocación de estabilidad. De igual manera, el protocolo queda enmarcado en el ámbito de vigencia del II Plan de Igualdad.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una comisión de seguimiento que se encargará de verificar la adecuada aplicación del presente protocolo.

Esta comisión se reunirá anualmente y estará integrada como mínimo por las siguientes personas:

- Representación por parte de la empresa:
 - Director de Comunicación Interna, Compromiso y Diversidad.
 - Un representante de RR.HH. de cada línea de negocio.
- Representación sindical:
 - Un representante por cada uno de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad.

La comisión elaborará una memoria anual, en donde se recojan todas las actuaciones realizadas en aplicación del presente protocolo.