



Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el Ámbito Laboral de Rivamadrid, Empresa Municipal de Servicios S.A

Comisión de Igualdad

Reunida La Comisión de Igualdad de Rivamadrid, EMS, S.A, a 22 de abril de 2025, para celebrar el protocolo de protección de las víctimas de violencia de género en la empresa.

1. Introducción

La Empresa Rivamadrid, en su compromiso con la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres, ha elaborado este Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el ámbito Laboral. Este protocolo tiene como objetivo establecer un marco de actuación para la prevención, detección y atención de la violencia de género en el ámbito laboral.

La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral y esto puede impactar en el desarrollo de su actividad como trabajadora.

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como finalidad principal prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia y también prestar asistencia a sus víctimas (mujeres, sus hijos que no hayan alcanzado la mayoría de edad, menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia).

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y



establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que Rivamadrid también contribuye, constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.
- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.



Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que



aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género y violencia sexual destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de estas violencias. En base a este marco jurídico, La Empresa Rivamadrid, en su compromiso con la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres, ha elaborado este Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el ámbito Laboral. Este protocolo tiene como objetivo establecer un marco de actuación para la prevención, detección y atención de la violencia de género en el ámbito laboral.

La violencia de género queda definida como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, insultos, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

En Rivamadrid, 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. Por ello, nos comprometemos a luchar contra la violencia de género en el seno de 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.

Rivamadrid, rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

Como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de Rivamadrid estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

En el Plan de Igualdad de Rivamadrid, se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en el ámbito laboral.

2. Objeto

El presente Protocolo tiene por objeto:

- Prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.
- Proteger a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Facilitar la atención a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar los derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género según la normativa
- Promover la formación y sensibilización en materia de violencia de género en el ámbito laboral.

3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a todas las mujeres trabajadoras de Rivamadrid, que sean víctimas de violencia de género.

3.1. Acreditación de la situación de violencia de género

A los efectos del reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, deberá ser acreditado por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de las siguientes maneras:



- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima;
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género;
- 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.
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Este Protocolo será de aplicación para Rivamadrid, Empresa municipal de Servicios, S.A, de aplicación en sus centros de trabajo y en lo relativo al entorno laboral.

4. Medidas de prevención

Rivamadrid, tiene elaboradas distintas medidas de prevención y protección de la víctima de violencia de género de la mujer trabajadora en el entorno laboral:

- Definir e implementar un Plan de Igualdad que incluya medidas específicas para la prevención de la violencia de género.
- Designar una persona responsable de la igualdad
- Designar una persona de coordinación para la aplicación del protocolo de violencia de género.
- Realizar información y sensibilización a toda la plantilla en materia de violencia de género.
- Establecer canales de comunicación claros y accesibles para la denuncia de situaciones de violencia de género.
- Garantizar la confidencialidad de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

5. Medidas de detección

- La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante **comunicación escrita de la situación** de víctima de violencia de género, dirigida a la D. RRHH/ Responsable PRL en la empresa,



abriéndose un código de expediente confidencial como violencia de género”. Esta comunicación podrá ser presentada por:

- La mujer víctima.
- Los representantes de los trabajadores-as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.
- En todo caso, se salvaguardará la dignidad e intimidad de la víctima.

6. Activación del Protocolo

La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se adopten las medidas necesarias:

- Recibida la comunicación escrita o en entrevista presencial, tras la que se transcribirá, la persona/s de referencia realizarán una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas: como es informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla 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.
- Solicitud acreditación oficial de víctima de violencia de género
- Firma del acuerdo de confidencialidad por las partes conocedoras del expediente
- Observar y recoger si se producen indicios de violencia de género en el ámbito laboral, o de acercamiento del agresor como:
 - Agresiones físicas o verbales
 - Amenazas o intimidaciones
 - Control o aislamiento social
 - Humillaciones o vejaciones
 - Chantaje o extorsión sexual
- Valorar conjuntamente la situación de riesgo de la persona trabajadora víctima de violencia de género en el entorno laboral y adoptar las medidas de protección necesarias.
- Colaborar con las autoridades y organismos competentes en la investigación y persecución de los delitos de violencia de género.

Cualquier actuación empresarial de ayuda y acompañamiento a la víctima se desarrollará con el respeto, sensibilidad y la confidencialidad debida.

7. Roles intervinientes



La violencia de género es una lacra social en la que todos los agentes y la sociedad en su conjunto tienen que participar para su erradicación.

La situación de víctima de violencia de género, afecta en el ámbito laboral a la mujer trabajadora tanto en su desarrollo profesional, crecimiento laboral, aportación de valor a través de su trabajo y por su puesto en su faceta emocional y personal.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género podrán dirigirse a los siguientes recursos:

Responsable de Prevención de Riesgos Laborales/Dirección de Recursos Humanos. A la vista de las circunstancias que acredite la víctima abrirá con la mayor inmediatez posible protocolo de actuación para activar las medidas que dan lugar al protocolo.

1. La Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y/o La Dirección de Recursos Humanos serán las personas encargadas de instruir el expediente de violencia de género.
2. La Víctima podrá acompañarse de su Representante de los trabajadores Legal o sindical si así lo estima oportuno.
3. A los efectos de la adopción de medidas en su ámbito de actuación en las Áreas / Servicios, podrán conocer la apertura de dicho expediente, si bien se guardará la confidencialidad de la información sensible aportada por la víctima de violencia de género.
4. Se adoptarán las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral. Determinación de las medidas que se contemplan en el Plan de Igualdad en lo relativo a Violencia de Género y se informarán por escrito a la víctima (vg. escrito de la Dirección de cambio de lugar de trabajo, vestuario, equipo encargado, servicio...). Este informe se custodiará en el expediente.
5. Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la Empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario si el agresor fuere trabajador y causante de dicha conducta de violencia de género o violencia sexual.
6. Se informará anualmente a la Comisión de Igualdad de la apertura de Protocolo de acoso y de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
7. Las partes deberán firmar dentro de la redacción de este protocolo documento de CONFIDENCIALIDAD, por la extrema sensibilidad de la materia y garantía ante la víctima.
8. Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber



finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

9. Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo, serán de aplicación mientras se acredite y mantenga la situación acreditada de víctima de violencia de género o violencia sexual.

8. Difusión

Rivamadrid, hará público este protocolo de violencia de género y lo difundirá entre su plantilla, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna (portal del empleado, cartelería ...). Asimismo será publicado en la web de Rivamadrid www.rivamadrid.es, en aras a su consulta por parte de las personas trabajadoras y de toda la ciudadanía.

Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles junto con la formación en prevención de riesgos laborales y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

9. Información y aplicación de los derechos laborales de este Protocolo

1. Información derechos laborales

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

1. Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
2. Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente Protocolo.

La información comprenderá la relativa, en materia de Derechos laborales, derechos de Seguridad Social, derechos económicos.

Las medidas preventivas en el presente Protocolo, serán de aplicación en tanto en cuanto subsista la situación acreditada de víctima de violencias de género.

1.1 Reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8 ET).

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a:

La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario. La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:

- La adaptación del horario.
- Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de salario que se apliquen en la empresa. En este sentido, el Plan de Igualdad recoge la reordenación del tiempo de trabajo en función de lo que proponga la trabajadora víctima de violencia de género sin merma en las retribuciones.
- También tendrán 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 por la persona (redacción actual art. 37 . 8 ET).

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares.

Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo (si fuera factible por la actividad que desempeñe y en los términos previstos en los Acuerdos de Teletrabajo de aplicación en Rivamadrid)

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Siempre que organizativa y operativamente sea posible, podrá ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante. Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.

Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.

En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrarán las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de taller, lugar de trabajo y horarios o turnos.

1.2 Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (art 40.4 ET).

Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en que prestaba servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante sin merma en las retribuciones. En el caso de Rivamadrid, este artículo se interpreta con la movilidad entre lugar de trabajo.

1.3 Extinción voluntaria del contrato (art.49.1 m ET).



La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta, se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo.

A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.

El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.

Con percibo de una compensación de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 6 mensualidades.

1.4 Nulidad del despido (art. 53.4 b ET).

Se declarará por los Tribunales la nulidad del despido de la víctima, en caso de que el mismo sea reacción al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

2. Derechos de la Seguridad Social

2.1 Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS).

La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

2.2 Desempleo (art. 267 LGSS).

Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.

2.3 Cotización (art. 165 LGSS).

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

2.4 Convenio especial.

Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que, por su condición de víctimas, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

3. Ayudas económicas



A fin de ayudar a la víctima para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos psicológicos, derivadas de la situación de víctima declarada así judicialmente, la empresa asumirá el coste asistencial por un total de 20 sesiones anuales y sin superar la cuantía de 60€ /sesión.

4. Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral

En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de Rivamadrid, originadas por incurrir en maltrato o acoso a la víctima probado por la institución de la Administración que corresponda.

Todo lo anterior en base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa.

5. Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

Sensibilización y formación

Para atajar las violencias de género y generar un auténtico espacio de trabajo en base a la igualdad, es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación.

Por ello, la Empresa pondrá a disposición de los empleados recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.



Anexo I: Guión de preguntas para víctimas de violencia de género

Importante:

- Este guión es solo una herramienta de orientación para los Responsables de actuar un Protocolo de violencia de género en la Empresa y podrá adaptarse a cada caso concreto.
- Es fundamental que la persona/s que realicen la entrevista estén capacitadas para atender a víctimas de violencia de género y que creen un entorno seguro y confidencial para la víctima.
- Se debe respetar el ritmo y las decisiones de la víctima en todo momento.

Inicio de la entrevista:

- **Presentación:** Recibir a la víctima de violencia de género tras el escrito de denuncia en el ámbito laboral. Presentarse y explicar el motivo de la entrevista que recogerá en expediente confidencial los aspectos más relevantes para su protección y actuación de medidas
- **Asegurar la confidencialidad:** Informar a la víctima que la información proporcionada será confidencial y solo se utilizará para su protección y apoyo. Firmar un documento donde así se exprese
- **Establecer un entorno:** Crear un ambiente de confianza y empatía con la víctima.

Recopilación de información:

- **Datos personales:** Nombre completo, teléfono, cualquier otro que se considere relevante que la víctima quiera aportar (vg. Familiares)
- **Situación de la violencia:** Aquello que la trabajadora quiera expresar. ¿Existen actualmente amenazas, coacciones, agresiones ...?
- **Autor de la violencia:** Relación con la víctima, nombre completo.
- **Contexto de la violencia:** ¿En qué lugar ocurre la violencia? ¿Considera corre peligro su seguridad? ¿Conoce el maltratador su lugar de trabajo? ¿Se ha visto acosada en su lugar de trabajo? ¿Tiene medidas cautelares judiciales? ¿Existe sentencia condenatoria? ¿Pueden verse afectados hijos/as menores?
- **Necesidades de la víctima:** ¿Qué necesita la víctima en este momento? ¿Necesita cambio de lugar de trabajo seguro? ¿Estar en equipos de trabajo? ¿Cambio de horario o de turno? ¿Necesita atención médica o psicológica?
- **Acreditación de víctima de violencia de género:** ¿Ha denunciado episodios de violencia? ¿Tiene la acreditación por los organismos pertinentes?



- **Salud de la víctima:** ¿Le afecta o puede verse afectado su trabajo en algún sentido en su salud por enfermedad o psicológicamente?
- **Red de apoyo:** ¿La víctima tiene familiares o amigos/as /compañeros/as con los que puede contar? ¿Pertenece a algún grupo de apoyo para víctimas de violencia de género?

Cierre de la entrevista:

- **Resumen de la información:** Resumir la información recabada durante la entrevista y escribir para su firma la información que se conformará en el expediente
- **Explicación de los próximos pasos:** Informar a la víctima sobre los recursos y servicios disponibles para ella (medidas del Plan de Igualdad para violencia de género), y explicar los pasos que se seguirán a continuación.
- **Ofrecer apoyo emocional:** Reiterar el apoyo a la víctima y ofrecerle un espacio para expresar sus emociones.

Recursos adicionales:

- **Teléfono 016:** Atención telefónica gratuita 24 horas/365 días para víctimas de violencia de género.
- **Centros de Atención a la Mujer:** Ofrecen atención psicológica, jurídica y social a víctimas de violencia de género.
- **Organizaciones no gubernamentales:** Ofrecen apoyo y acompañamiento a víctimas de violencia de género.

Recomendaciones:

- Utilizar un lenguaje claro y sencillo, evitando tecnicismos.
- Formular preguntas abiertas que permitan a la víctima expresarse libremente.
- Evitar preguntas que puedan ser revictimizantes.
- Estar atento/a a las señales de malestar de la víctima y ofrecerle apoyo emocional.
- Respetar las decisiones de la víctima y no presionarla para que revele información que no desee compartir.

La violencia de género impacta en el ámbito laboral y desde la Empresa se deben adoptar medidas preventivas, y protectoras que junto otras medidas de carácter legal y social ayuden a la trabajadora a desarrollar su actividad y convivencia en entorno seguro. Es importante recordar que cada víctima de violencia de género es diferente y que no hay un enfoque único para abordar estas situaciones. Lo más importante es crear un entorno seguro y confidencial donde la víctima se sienta cómoda para expresar su experiencia y recibir el apoyo que necesita.



Anexo II: Guión de preguntas abiertas para conformar el escrito de denuncia

1. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA RIVAMADRID

I. Persona que informa de los hechos

Persona afectada:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona denunciante

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

