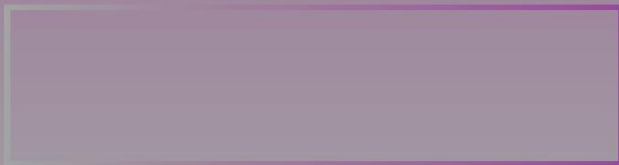


**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RECOMENDACIÓNS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN E DEREITOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO NO ÁMBITO LABORAL



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

RECOMENDACIÓNS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN E DEREITOS DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO NO ÁMBITO LABORAL



COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

Índice

1.- PRESENTACIÓN E SITUACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO NO ÁMBITO LABORAL	4
1.1. A violencia de xénero como cuestión laboral	5
1.2. Datos de contexto	5
1.3. Consecuencias sobre a saúde e o emprego	6
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN E PERSOAS DESTINATARIAS	6
2.1. Instrumentos de aplicación	7
2.2. Persoas protexidas	7
2.3. Alcance material	7
3.- MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA	8
3.1. Instrumentos internacionais e europeos	8
3.2. Normativa estatal	8
3.3. Normativa galega	9
4.- CRITERIOS XERAIS	10
4.1. Distinción entre dereito legal e mellora convencional	12
4.2. Non substitución dos servizos especializados	12
5.- RECOMENDACIÓNS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA	12
5.1. Declaración de principios e política de empresa	13
5.2. Definición, acreditación e activación	13
5.3. Dereitos laborais e propostas de mellora	14
5.4. Medidas de seguridade e adaptación do posto	16
5.5. Organización do traballo e carreira profesional	17
5.6. Formación e sensibilización	18
5.7. Recomendacións sectoriais	19
6.- DECÁLOGO	21
ANEXO I. MODELOS DE CLÁUSULAS	22

1.- PRESENTACIÓN E SITUACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO NO ÁMBITO LABORAL

A violencia de xénero constitúe unha das formas máis graves e estendidas de vulneración de dereitos fundamentais das mulleres. A súa erradicación non é unicamente unha tarefa dos poderes públicos: os axentes sociais, a través da negociación colectiva, teñen un papel protagonista na construción de contornas laborais que garantan a protección real e efectiva das traballadoras vítimas de violencia machista.

As consecuencias non permanecen no ámbito privado: afectan á saúde, á seguridade, á autonomía económica, á asistencia, á continuidade no emprego e ao desenvolvemento profesional das mulleres que a sofren.

A autonomía económica constitúe un dos principais factores de protección fronte á violencia de xénero. O acceso, mantemento e promoción no emprego permiten reducir a dependencia económica respecto da persoa agresora, fortalecen a capacidade de decisión das vítimas e favorecen os procesos de recuperación persoal e social. Neste contexto, a negociación colectiva, os plans de igualdade e as políticas empresariais de igualdade deben configurarse como instrumentos que contribúan a garantir a permanencia no emprego, eliminar situacións de discriminación e promover contornas laborais seguras, inclusivas e comprometidas coa igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Ao mesmo tempo, o centro de traballo pode converterse nun lugar de localización, control ou acoso por parte do agresor, ou nun espazo no que se reproduzan violencias por razón de xénero. Por iso, a resposta debe combinar protección, prevención, confidencialidade e garantía de permanencia no emprego.

A negociación colectiva permite adaptar os dereitos legais á realidade de cada sector ou empresa e introducir melloras que eviten que a protección implique perda económica, penalización profesional ou exposición da intimidade. Os convenios colectivos, plans de igualdade, plans de

prevención e protocolos específicos deben actuar de forma coordinada e non como instrumentos illados.

Estas recomendacións teñen carácter orientador. Non substitúen a normativa vixente, respectan a autonomía negociadora das partes e non limitan a adopción de medidas máis favorables. As cláusulas propostas deben adaptarse ao ámbito funcional, territorial e persoal de cada unidade de negociación, respectando sempre os dereitos mínimos e a vontade da traballadora afectada.

1.1. A violencia de xénero como cuestión laboral

A violencia repercute no traballo mediante ausencias, impuntualidades, baixas médicas, dificultade de concentración, cambios de domicilio, necesidade de comparecencias xudiciais ou atención sanitaria, control dos desprazamentos, chamadas e mensaxes reiteradas, danos reputacionais, sabotaxe da actividade profesional ou presenza do agresor no centro de traballo.

A violencia tamén pode producirse no propio mundo do traballo. A Macroenquisa de Violencia contra a Muller 2024 ([*Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género*](#)), sinala que, entre as mulleres que sufriron acoso sexual, o 18,9 % identificou como autor un home do ámbito laboral. A prevención debe abranguer tanto a violencia de xénero que poida producirse no ámbito laboral como aquela que, aínda tendo a súa orixe fóra del, teña impacto na situación laboral das traballadoras.

1.2. Datos de contexto

Os datos recollidos na Macroenquisa reflicten que o 12,7 % das mulleres residentes no estado español de 16 ou máis anos sufriu violencia física e/ou sexual por parte dunha parella nalgún momento da súa vida. Entre as mulleres que padeceron violencia física, sexual, emocional ou económica dunha parella, o 73,5 % manifestou consecuencias psicolóxicas.

De acordo coa nota estatística anual do Consello Xeral do Poder Xudicial, difundida polo TSXG, os órganos xudiciais con competencias en violencia sobre a muller en Galicia recibiron en 2025 un total de 8.100 denuncias,

identificáronse 7.017 mulleres vítimas, a taxa situouse en 49,8 por cada 10.000 mulleres e acordáronse 1.216 ordes e medidas de protección e seguridade.

1.3. Consecuencias sobre a saúde e o emprego

As consecuencias da violencia de xénero sobre a saúde das mulleres son profundas, múltiples e de longa duración. Afectan á saúde física, á saúde mental, á saúde sexual e reprodutiva, e ao desempeño laboral, e poden prolongarse moito máis alá do cesamento da situación de violencia.

Así, entre os múltiples efectos da violencia destacamos os seguintes:

Físicos e psicolóxicos: lesións, dor, fatiga, ansiedade, depresión, estrés postraumático, alteracións do sono, illamento e dificultade de concentración.

Laborais: baixas, ausencias, redución de rendemento, cambios de domicilio, interrupción de formación, perda de promoción, abandono do emprego e risco de pobreza.

Organizativos: riscos de seguridade, necesidade de adaptar accesos e comunicacións, impacto nos equipos e obriga de activar recursos de prevención, igualdade e protección de datos.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN E PERSOAS DESTINATARIAS

As presentes recomendacións teñen carácter meramente orientador e non configuran un marco de contidos mínimos nin de cláusulas de obrigada incorporación, xa que se debe respectar en todo momento a autonomía negociadora das partes. A súa finalidade é ofrecer posibles propostas que poidan servir de referencia para a súa adaptación e inclusión nos distintos instrumentos da negociación colectiva.

2.1. Instrumentos de aplicación

- Convenios colectivos e acordos de empresa.
- Plans de igualdade
- Protocolos de prevención e actuación
- Plans de prevención de riscos laborais
- Políticas de seguridade, protección de datos, teletraballo, mobilidade e acción social.

2.2. Persoas protexidas

As medidas laborais específicas serán aplicables ás mulleres traballadoras que sexan vítimas de violencia de xénero.

As actuacións preventivas e de seguridade deberán abranguer tamén o persoal temporal, cedido, en formación ou pertencente a contratas cando preste servizos no ámbito da organización.

A súa aplicación terá en conta tamén as situacións de maior vulnerabilidade ou barreiras de acceso, en particular: discapacidade, idade, orixe, situación administrativa, ruralidade, precariedade, responsabilidades de coidado, dependencia económica e falta de redes de apoio.

2.3. Alcance material

As medidas laborais específicas serán aplicables ás mulleres traballadoras que sexan vítimas de violencia de xénero.

- Violencia exercida pola parella ou exparella que afecte á relación laboral, incluídas as situacións nas que agresor e vítima traballen na mesma empresa

3.- MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

O marco normativo debe interpretarse de forma integrada e atendendo ao principio de norma máis favorable. A relación seguinte non é exhaustiva e deberá actualizarse no momento de negociar ou revisar cada instrumento.

3.1. Instrumentos internacionais e europeos

Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica, feito en Istambul o 11 de maio de 2011: establece un marco integral de prevención, protección, persecución e políticas coordinadas fronte á violencia contra as mulleres.

Convenio núm. 190 da OIT sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo, feito en Xenebra o 21 de xuño de 2019: recoñece o dereito de toda persoa a un mundo do traballo libre de violencia e acoso e promove a actuación mediante leis, convenios colectivos e medidas de seguridade e saúde.

Directiva (UE) 2024/1385 do Parlamento Europeo e do Consello, de 14 de maio de 2024, sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica: establece normas mínimas para previr e combater a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica e reforzar a protección e o apoio ás vítimas.

3.2. Normativa estatal

Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero: regula a protección integral e os dereitos laborais e de Seguridade Social das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto das persoas traballadoras: recolle, entre outros, dereitos de redución e reordenación do tempo, traballo a distancia, mobilidade, suspensión, extinción e protección fronte ao despedimento.

Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes: sitúa a negociación colectiva e os plans de igualdade como instrumentos para eliminar a discriminación e promover a igualdade efectiva.

Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais: establece o deber empresarial de protección da seguridade e saúde e o sistema de avaliación e prevención dos riscos laborais.

Lei orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual: regula a garantía integral da liberdade sexual e incorpora obrigas e dereitos no ámbito laboral e preventivo.

Real decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e o Real decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes: desenvolven os plans de igualdade, o seu diagnóstico e rexistro, e os instrumentos de transparencia e igualdade retributiva.

3.3. Normativa galega

Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: define as formas de violencia de xénero, regula a acreditación e establece medidas de emprego, prevención e confidencialidade no ámbito laboral.

Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes: reforza a igualdade efectiva en Galicia e integra a perspectiva de xénero nas políticas laborais e na negociación colectiva.

4.- CRITERIOS XERAIS

A aplicación das medidas previstas neste documento promoverán a coordinación entre a empresa, a representación legal das persoas traballadoras, a comisión de igualdade, os servizos de prevención e os recursos públicos especializados de atención ás vítimas, respectando en todo momento a confidencialidade da información.

As cláusulas e/ou protocolos deben responder aos seguintes criterios xerais:

Centralidade da vítima e respecto á súa autonomía.

Toda actuación debe partir da información, do consentimento e das necesidades expresadas pola traballadora, evitando decisións paternalistas ou automáticas.

As medidas previstas neste documento deberán contribuír a garantir a permanencia das vítimas no emprego, favorecendo a súa independencia económica e evitando que o exercicio dos dereitos recoñecidos legalmente implique perdas económicas, profesionais ou de promoción.

Confidencialidade e protección de datos.

Só accederán á información as persoas imprescindibles para aplicar as medidas. Non se incorporarán datos sensíbles ao expediente laboral ordinario.

Non revitimización.

As actuacións previstas neste documento desenvolveranse evitando actuacións que poidan provocar unha revitimización secundaria da muller afectada, limitando a solicitude de documentación á estritamente necesaria e garantindo un tratamento respectuoso, áxil e libre de estereotipos.

Celeridade e flexibilidade.

As medidas urxentes de seguridade das mulleres vítimas de violencia de xénero, aplicaranse de inmediato e revisaranse cando cambien as circunstancias, sen procedementos burocráticos desproporcionados.

Mantemento do emprego e ausencia de prexuízo

O exercicio dos dereitos non poderá provocar represalias, perda de oportunidades, peor avaliación, descualificación profesional ou discriminación retributiva.

Perspectiva interseccional.

As medidas previstas nesta Recomendación terán en conta as circunstancias persoais e sociais que poidan incrementar a situación de vulnerabilidade das vítimas, prestando especial atención ás mulleres con discapacidade, migrantes, maiores, mozas, residentes no ámbito rural, mulleres trans ou pertencentes a outros colectivos especialmente vulnerables.

Prevención integral.

A organización incorporará a violencia de xénero á avaliación preventiva cando poida constituír un risco relacionado co traballo, incluído o risco psicosocial e dixital.

Participación da representación legal.

A representación das persoas traballadoras participará no deseño, seguimento e avaliación das medidas, preservando sempre a identidade e intimidade das vítimas..

4.1. Distinción entre dereito legal e mellora convencional.

Este documento recomendación identifica o mínimo legal dos dereitos xa recoñecidos pola normativa. Pero, con el, a CCAINC procura ampliar a dita protección con propostas de medidas de mantemento salarial, ampliación de prazos, permisos retribuídos adicionais, complementos de incapacidade temporal, axudas económicas ou indemnizacións convencionais.

4.2. Non substitución dos servizos especializados.

A empresa facilitará información sobre os dereitos laborais e os recursos de apoio dispoñibles. As actuacións empresariais desenvolveranse no marco das súas competencias, colaborando cos servizos públicos e profesionais especializados cando sexa necesario e garantindo, en todo caso, a confidencialidade e o consentimento da muller afectada.

5.- RECOMENDACIÓNS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

As cláusulas que se recollen a continuación teñen carácter orientador e pretenden servir de apoio á incorporación de medidas de prevención, sensibilización, protección e garantía de dereitos das vítimas de violencia de xénero no marco da negociación colectiva. A súa finalidade é contribuír á creación de contornas laborais seguras, igualitarias e respectuosas, con pleno respecto á autonomía das partes negociadoras, ás características de cada organización e ao marco normativo vixente.

5.1. Declaración de principios e política de empresa.

A empresa asumirá un compromiso expreso coa creación e mantemento dunha contorna laboral segura, libre de violencia de xénero, integrando este principio na súa cultura organizativa, nas políticas de recursos humanos, na prevención de riscos laborais, nos plans de igualdade e na negociación colectiva. Deste xeito, non se tolerará ningunha forma de violencia contra as mulleres (física, psicolóxica, económica, sexual, etc.).

Ese compromiso afecta á dirección e á representación legal do persoal na prevención, detección temperá, protección e acompañamento, sen substituír os servizos públicos especializados.

Do mesmo xeito, estas regras de respecto e seguridade, deberán ser extensivas ás relacións coa clientela, persoas usuarias, empresas contratistas, subcontratistas, provedoras e persoal en prácticas.

5.2. Definición, acreditación e activación.

Definición.

Os convenios colectivos deberán recoller a definición de violencia de xénero segundo a normativa vixente (Lei orgánica 1/2004, Lei galega 11/2007, Convenio de Istambul, Convenio 190 da OIT, Lei orgánica 10/2022), diferenciando a violencia contra as mulleres, as violencias sexuais e a violencia e o acoso no mundo do traballo.

Acreditación.

Segundo a lexislación vixente poderase acreditar a situación de vítima de violencia de xénero mediante: resolucións xudiciais, orde de protección, informe do Ministerio Fiscal, informes dos servizos sociais, sanitarios ou especializados, centros de acollida, Inspección de Traballo e demais certificados admitidos pola normativa. Non se solicitarán requisitos adicionais non previstos na lexislación.

Activación.

Comunicarase a condición de vítima por calquera medio seguro —oral, escrito ou electrónico— ante RRHH, departamento de persoal, persoa/s responsable/s designadas para estes efectos, mandos intermedios, RPT.

Adoptaranse medidas cautelares de seguridade cando exista unha necesidade urxente, sen prexuízo da posterior acreditación dentro dun prazo razoable.

A traballadora poderá solicitar o acompañamento dunha persoa de confianza ou representante sindical, elixida por ela, en todas as xestións internas.

5.3. Dereitos laborais e propostas de mellora.

A normativa vixente recoñece unha serie de dereitos laborais ás vítimas de violencia de xénero, pero a negociación colectiva, sempre respectando a autonomía negociadora das partes, constitúe o marco idóneo para mellorar estes dereitos, contribuíndo así a reforzar a autonomía persoal e a independencia económica das vítimas. En consecuencia, fórmulanse as seguintes propostas de mellora

- Facilitar a redución ou reordenación da xornada, a flexibilidade de entrada e saída, o cambio de quenda, a adaptación do calendario e o traballo a distancia cando sexa compatible co posto.
- Negociar o mantemento total ou parcial da retribución durante un período inicial de redución de xornada, especialmente cando exista risco de pobreza, persoas menores ou dependentes ao seu cargo.
- Ampliar a reserva do posto e as garantías na mobilidade xeográfica ou funcional, así como compensar os gastos de traslado, mudanza e desprazamento da traballadora.

-
- As empresas poderán establecer licenzas retribuídas adicionais para actuacións derivadas da situación de violencia de xénero que non estean expresamente previstas na normativa, especialmente para trámites administrativos, actuacións xudiciais, atención psicolóxica especializada, escolarización e atención social, consultas médicas, procura de vivenda ou acompañamento de fillos e fillas menores.
 - Considerar xustificadas as ausencias e impuntualidades vinculadas á situación, sen efectos no absentismo, incentivos, promoción, avaliación ou réxime disciplinario.
 - Complementar ata o 100 % da retribución as situacións de incapacidade temporal relacionadas coa violencia de xénero, cando así se negocie.
 - Recoñecer preferencia para modificar ou elixir datas de vacacións e permisos, cando sexa necesario por razóns de protección, recuperación ou cambio de residencia.
 - Crear axudas económicas de emerxencia, anticipos reintegrables sen xuros, préstamos sociais ou cobertura de gastos de seguridade, traslado, alugueiro e atención especializada.
 - Facilitar á traballadora vítima de violencia de xénero o acceso preferente ás accións de formación profesional, reciclaxe, acreditación de competencias e cualificación profesional promovidas pola empresa, cando estas resulten necesarias para favorecer a súa permanencia no emprego, adaptación ao posto, mobilidade funcional ou promoción profesional.
 - Recoñecer ás traballadoras vítimas de violencia vicaria medidas específicas de adaptación da xornada, permisos, mobilidade, flexibilización horaria e teletraballo, cando resulten necesarias para garantir a protección dos fillos e fillas ou das persoas dependentes.
 - Prever unha compensación convencional cando a traballadora opte pola extinción do contrato por causa da violencia, deixando claro que se trata dunha mellora sobre o mínimo legal.

-
- Garantir que o exercicio dos dereitos recoñecidos ás vítimas de violencia de xénero non produza efectos negativos na promoción profesional, na participación en procesos selectivos internos, na percepción de incentivos, na formación nin na avaliación do desempeño.

As medidas laborais previstas neste apartado aplicaranse de forma individualizada, atendendo ás necesidades manifestadas pola traballadora e revisaranse sempre que se produza unha modificación das circunstancias persoais ou das condicións de risco.

5.4. Medidas de seguridade e adaptación do posto.

As empresas adoptarán medidas específicas de protección cando a situación de risco derive da actuación de terceiras persoas alleas ou ben do cadro de persoal, establecendo protocolos de actuación, medidas organizativas e mecanismos de coordinación coas forzas e corpos de seguridade cando resulte necesario.

Entre estas, propóñense:

- Realizar, coa participación da traballadora, unha avaliación individual de necesidades de seguridade no centro, nos accesos, desprazamentos, viaxes e comunicacións profesionais.
- Modificar temporalmente datos de contacto, extensións, correo corporativo, localización pública, quendas, rutas, centro de traballo ou posto, evitando facer visible a causa do cambio.
- Facilitar praza de aparcadoiro próxima, acceso alternativo, acompañamento, transporte seguro ou adaptación das horas de chegada e saída cando resulte necesario.

-
- Permitir o uso de teléfonos ou dispositivos de protección —incluído ATENPRO— e establecer instrucións claras para recepción, seguridade e persoal de control de accesos.
 - Preservar a localización da traballadora fronte a solicitudes de terceiras persoas e limitar a publicación de directorios, cuadrantes, fotografías ou axendas que poidan revelar rutinas.
 - Se a persoa agresora traballa na mesma organización, priorizar medidas sobre ela —distancia, quenda, acceso, suspensión cautelar ou cambio— dentro do marco legal e coas garantías do procedemento, evitando que a vítima soporte automaticamente o traslado.
 - Coordinar a prevención con empresas contratistas e centros compartidos, mantendo unha única interlocución para a traballadora e evitando difusión innecesaria de datos.

5.5. Organización do traballo e carreira profesional.

Os efectos que a violencia de xénero pode ter sobre a situación laboral das mulleres que a sofren non deben interpretarse como unha falta de capacidade, compromiso ou desempeño profesional, senón como unha consecuencia da situación de violencia padecida. Por este motivo, mentres a situación de vítima de violencia de xénero estea debidamente acreditada, as circunstancias derivadas dela non deberían xerar ningún trato desfavorable na distribución da carga de traballo, na fixación de obxectivos, nin nos procesos de avaliación, promoción profesional ou desenvolvemento da carreira laboral.

En consecuencia propoñemos as seguintes cláusulas:

- Procurarase adaptar os obxectivos, cargas, produtividade, presencialidade e os sistemas de avaliación durante o período

necesario, sen caer en estereotipos sobre a capacidade profesional da vítima.

- Garantir o acceso a formación, promoción, procesos selectivos e complementos, neutralizando os efectos negativos das ausencias ou cambios de posto derivados da violencia.
- Manter a antigüidade, o grupo profesional e os dereitos de promoción durante a suspensión, mobilidade ou adaptación temporal, nos termos legais e convencionais aplicables.
- Prever un plan de reincorporación tras unha baixa, suspensión ou cambio temporal, acordado coa traballadora e revisable.
- Cando resulte necesario realizar as modificacións das funcións, a carga de traballo, os sistemas de comunicación, os accesos, a organización do servizo ou outras condicións laborais que permitan reducir a exposición ao risco á traballadora, a adaptación realizarase sen menoscabo da súa dignidade profesional

5.6. Formación e sensibilización.

A formación en materia de igualdade de xénero constitúe unha ferramenta fundamental para promover contornas laborais máis respectuosas e igualitarias, así como para previr, identificar e afrontar as distintas manifestacións da violencia de xénero.

Ademais, o impacto desta formación transcende o ámbito estritamente laboral, xa que os coñecementos adquiridos polas persoas traballadoras proxéctanse tamén na súa vida persoal, familiar e social, contribuíndo á construción dunha sociedade máis igualitaria e libre de violencias machistas. Neste contexto, resulta conveniente que a negociación colectiva impulse cláusulas que garantan a incorporación destes contidos nos plans de formación das empresas. Polo tanto, recoméndanse as seguintes cláusulas:

-
- A empresa incluíra no seu Plan Anual de Formación accións formativas en materia de igualdade de xénero, que comprenderán contidos de sensibilización, prevención e actuación fronte á violencia de xénero, así como información sobre os dereitos, recursos, protocolos e medidas de protección dirixidos ás traballadoras vítimas desta violencia, garantindo o acceso a esta formación a todo o persoal.
 - Incorporar formación específica para quen atenda público, domicilios, traballo nocturno, desprazamentos, atención en solitario ou exposición a violencia de terceiros.
 - As persoas responsables de recursos humanos e de xestión de persoas, a representación legal das persoas traballadoras e mandos intermedios deberán recibir formación específica sobre violencia de xénero, atención ás vítimas, confidencialidade, dereitos laborais e aplicación das medidas previstas nestas recomendacións

5.7. Recomendacións sectoriais.

O traballo en determinados sectores pode levar riscos adicionais para as traballadoras vítimas de violencia de xénero. Con ese motivo suxerimos desenvolver cláusulas baseadas nas seguintes recomendacións:

- 1.** Seguridade privada: reforzar a protección de datos de destinos e cuadrantes, valorar a incompatibilidade con postos armados, facilitar cambios de servizo e coordinar os accesos coa clientela.
- 2.** Nos sectores nos que as persoas traballadoras desenvolvan a súa actividade en centros illados (coma na seguridade privada), servizos unipersoais, quendas nocturnas ou con mobilidade permanente, a negociación colectiva deberá prever medidas específicas para garantir a protección das vítimas de violencia de xénero, tales como cambios de servizo, limitación temporal de determinados destinos, adaptación de cuadrantes, modificación de itinerarios ou outras actuacións preventivas compatibles coa organización do traballo.

-
3. Axuda a domicilio e coidados: establecer sistemas de alerta, traballo en parella cando exista risco, modificación de rutas, comunicación segura e protocolos ante a presenza do agresor no domicilio ou nos desprazamentos.
 4. Limpeza: revisar traballo illado, horarios nocturnos, acceso a centros pechados, vestiarios e sistemas de fichaxe que revelen localizacións.
 5. Axuda a domicilio e limpeza: Nos sectores con prestación de servizos en múltiples centros de traballo ou en domicilios particulares promoveranse medidas que faciliten o cambio de centro, a reorganización das rutas e a adaptación da distribución do tempo de traballo cando resulte necesario para garantir a protección da vítima.
 6. Comercio e hostalaría: A negociación colectiva poderá establecer medidas específicas para garantir a protección da identidade e dos datos persoais das vítimas que desenvolvan a súa actividade en postos de atención directa ao público, así como protocolos de actuación ante situacións de acoso, persecución ou presenza da persoa agresora no centro de traballo.
 7. Construción e industria: controlar accesos, evitar exposición en taboleiros e cuadrantes, ofrecer cambios de quenda ou planta e formar mandos en contornos masculinizados.
 8. Automoción e loxística: adaptar rotacións, transporte colectivo, aparcadoiros, rutas e sistemas de xeolocalización, garantindo que os datos non sexan accesibles a persoas non autorizadas.
 9. Teletraballo e plataformas dixitais: avaliar se o domicilio é un lugar seguro, permitir o cambio de modalidade sen penalización, reforzar contas, dispositivos e canles de contacto e evitar a publicación de localizacións.

6.- DECÁLOGO

- 1) Recoñecer que a violencia de xénero é tamén unha cuestión laboral e de saúde no traballo.
- 2) Garantir unha canle confidencial, accesible e atendida por persoas formadas e sensibilizadas.
- 3) Respetar a autonomía da traballadora e evitar a revitimización.
- 4) Aplicar medidas urxentes de seguridade sen burocracia innecesaria.
- 5) Manter o emprego, a retribución e a carreira profesional na máxima medida posible.
- 6) Adaptar horarios, quendas, lugar e modalidade de traballo ás necesidades de protección.
- 7) Protexer os datos, a localización e as rutinas laborais.
- 8) Integrar as medidas nos plans de igualdade e na prevención de riscos.
- 9) Formar mandos, recursos humanos, prevención, seguridade e representación legal.
- 10) Avaliar a eficacia das medidas e, de ser necesario, revisalas de forma periódica.

ANEXO I. MODELOS DE CLÁUSULAS

CLÁUSULA 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- As partes asinantes declaran o seu firme compromiso coa dignidade, a igualdade de trato e oportunidades e o respecto aos dereitos fundamentais das persoas traballadoras. En consecuencia, rexeitan calquera manifestación de violencia contra as mulleres, así como toda conduta discriminatoria, intimidatoria ou vexatoria que atente contra a súa integridade, liberdade, seguridade ou dignidade.

CLÁUSULA 2. ACOMPAÑAMENTO

- As traballadoras vítimas de violencia de xénero terán dereito a estar acompañadas por unha persoa da súa libre elección en todas as actuacións, reunións, trámites ou xestións que realicen perante a empresa para solicitar, tramitar ou facer efectivas calquera das medidas de protección, apoio, adaptación das condicións de traballo, mobilidade, suspensión ou extinción da relación laboral, así como os demais dereitos recoñecidos na lexislación vixente ou no presente convenio colectivo.

CLÁUSULA 3. ÁMBITO PERSOAL

- As medidas dirixidas ás traballadoras que reúnan as condicións de vítimas de violencia de xénero serán aplicables ao ámbito do convenio e, nas actuacións de prevención e seguridade, ás persoas que presten servizos no centro, sexan persoal temporal, cedido, en formación ou mediante contratas, subcontratas, empresas de traballo temporal, bolsas ou prácticas.

A súa aplicación terá en conta tamén as situacións de maior vulnerabilidade ou barreiras de acceso, en particular, discapacidade, idade, mulleres trans, orixe, situación administrativa, ruralidade, precariedade, responsabilidades de coidado, dependencia económica e falta de redes de apoio.

CLÁUSULA 4. PERSOA DE REFERENCIA

- A empresa poderá designar unha persoa de referencia e outra suplente para acompañar, orientar e prestar apoio ás traballadoras vítimas de violencia de xénero. Ambas deberán contar con formación específica en igualdade e violencia de xénero, así como coñecer e garantir o uso de canles seguras de comunicación e contacto. Así mesmo, a traballadora terá dereito a estar acompañada, en todas as actuacións relacionadas coa súa situación, por unha persoa da súa confianza ou por unha representante sindical.
- A persoa de referencia realizará tamén o seguimento da aplicación das medidas acordadas, coordinando a súa execución cos departamentos implicados e mantendo contacto periódico coa persoa traballadora, sempre que esta o autorice.

CLÁUSULA 5. CONFIDENCIALIDADE

- A empresa adoptará medidas específicas para garantir a confidencialidade de toda a información relativa ás situacións de violencia de xénero das que teña coñecemento, preservando a intimidade, a dignidade e a protección de datos da persoa afectada. O acceso a esta información quedará restrinxido ás persoas estritamente necesarias para a adopción das medidas oportunas.
- A empresa adoptará medidas específicas para garantir a protección da información en soporte electrónico, impedindo accesos non autorizados aos datos persoais, localización, cuadrantes, sistemas de comunicación e demais información que poida comprometer a seguridade da vítima.

CLÁUSULA 6. ACREDITACIÓN

- Para os efectos da aplicación das medidas previstas neste convenio colectivo, a condición de vítima de violencia de xénero acreditarase por calquera dos medios recoñecidos pola normativa estatal ou autonómica vixente en cada momento.

- A empresa non poderá esixir requisitos ou documentación adicionais aos legalmente establecidos e limitará o tratamento da información á estritamente necesaria para o recoñecemento e aplicación das medidas correspondentes, garantindo en todo momento a confidencialidade e a protección dos datos persoais da persoa afectada.

CLÁUSULA 7. MEDIDAS URXENTES

- Nos supostos nos que concorran circunstancias que requiran unha actuación inmediata por razóns de seguridade, a empresa adoptará as medidas cautelares que resulten necesarias, por solicitude da traballadora ou coa súa conformidade, completándose posteriormente os trámites que correspondan. Sempre que resulte posible, estas medidas priorizarán actuacións organizativas orientadas a eliminar ou reducir o risco, minimizando o impacto sobre as condicións laborais da vítima.

CLÁUSULA 8. REORGANIZACIÓN DA XORNADA

- As empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio recoñecerán ás traballadoras vítimas de violencia de xénero o dereito á reordenación do seu tempo de traballo, co fin de facer efectiva a súa protección ou o exercicio dos dereitos de asistencia integral.

Para estes efectos, poderán adoptarse medidas como a adaptación da xornada e dos horarios, o cambio de quenda, a modificación da distribución do tempo de traballo, a prestación de traballo a distancia, total ou parcial, cando a natureza do posto o permita, ou outras fórmulas de organización do tempo e do lugar de traballo que resulten axeitadas ás circunstancias concorrentes

- A determinación da medida concreta realizarase atendendo ás necesidades da traballadora e ás posibilidades organizativas e produtivas da empresa, procurando a solución máis adecuada para compatibilizar a protección da vítima coa organización do traballo.

CLÁUSULA 9. PROTECCIÓN ECONÓMICA

- Durante, o primeiro mes de **REDUCCIÓN DE XORNADA** vinculada á violencia de xénero, a empresa complementará a retribución ata o 100 %, sen prexuízo de melloras posteriores acordadas entre as partes.
- A empresa creará un **FONDO SOCIAL** para anticipos ou axudas de emerxencia destinados a traslado, alugueiro, seguridade, atención psicolóxica ou necesidades das persoas ao seu cargo. A tramitación será confidencial e resolverase nun máximo de cinco días. O Fondo rexeráse por un regulamento específico no que se establecerá a súa dotación, finalidade, requisitos de acceso, contías, procedemento de solicitude, criterios de adxudicación e réxime de xestión, garantindo en todo caso a confidencialidade, a obxectividade e a igualdade no acceso.
- **GASTOS DE TRASLADO.** A **mobilidade** vinculada á protección das vítimas de violencia de xénero, dará dereito a unha compensación por gastos, tanto propios como os das persoas ascendentes ou descendentes ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, sen que en ningún caso a dita compensación poida ser inferior aos límites mínimos establecidos nos supostos de traslado a instancia da empresa.
- Os **ANTICIPOS SALARIAIS** concederanse con carácter preferente, sen xuros nin gastos adicionais, establecendo procedementos simplificados para a súa concesión.
- Nos supostos de **INCAPACIDADE TEMPORAL** derivados dunha situación de violencia de xénero debidamente acreditada, as empresas complementarán as prestacións correspondentes ata garantir á muller traballadora o 100 por cento das súas retribucións ordinarias durante todo o período de duración da baixa, cun límite máximo de 12 meses.
- **INDEMNIZACIÓN ECONÓMICA POR EXTINCIÓN DE CONTRATO.** Cando a traballadora extinga o contrato pola necesidade de abandonar definitivamente o posto a causa da violencia acreditada, percibirá, como mínimo, a compensación económica recollida no artigo 40.4 do E.T. (segundo o cal: *“as persoas traballadoras poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo, decaendo neste*

caso a obriga de reserva, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades”), achegándose, cando sexa posible, á contía da indemnización por despido recollida no artigo 56 do ET (segundo o cal, corresponderase a “33 días de salario por ano traballado, prorrateándose por meses os períodos inferiores a un ano, cun tope máximo de 24 mensualidades”)

As axudas poderán comprender gastos de alugueiro, transporte, gardaría, apoio psicolóxico, asistencia xurídica, sistemas de seguridade, cambios de residencia e outras necesidades derivadas da situación de violencia.

CLÁUSULA 10. PERMISOS RETRIBUÍDOS

- Terán a consideración de permiso retribuído, polo tempo indispensable, as ausencias necesarias para a asistencia a consultas sanitarias ou psicolóxicas, comparecencias ante órganos xudiciais, policiais ou administrativos, atención por servizos sociais, realización de xestións relacionadas coa vivenda ou coa escolarización das fillas e fillos, ou no relativo a centros de día ou residencias de maiores, así como calquera outra actuación directamente vencellada á situación acreditada de violencia de xénero da traballadora.

CLÁUSULA 11. MOBILIDADE E CAMBIO DE CENTRO

- A empresa comunicará de forma reservada as vacantes existentes e facilitará a mobilidade preferente a outro centro ou posto. Manteranse a retribución e os dereitos profesionais máis favorables durante o período solicitado e garantirase a reserva do posto de orixe nos termos legais.
- A empresa procurará facilitar o goce das vacacións nos períodos que mellor contribúan á protección da vítima ou ás necesidades derivadas dos procedementos xudiciais, sanitarios ou asistenciais relacionados coa situación de violencia.
- Poderase solicitar un cambio de centro de traballo, cuxo tramite terá carácter preferente e no menor prazo posible, garantindo o mantemento

da categoría profesional, da antigüidade, das condicións económicas e da xornada, agás que a propia traballadora solicite outra adaptación

- A persoa traballadora terá prioridade para ocupar vacantes compatibles coa súa categoría profesional cando o traslado constitúa unha medida necesaria para garantir a súa protección, procurando que este non implique perda retributiva nin limitación da súa carreira profesional.

CLÁUSULA 12. ACCESO E APARCADOIRO SEGURO

- Co fin de garantir a seguridade e a protección da muller traballadora, a empresa adoptará, cando resulte necesario, medidas como a habilitación de accesos alternativos ás instalacións, a asignación dunha praza de aparcadoiro próxima e segura e o acompañamento nos desprazamentos de entrada e saída do centro de traballo. Estas medidas aplicaranse con estrito respecto á confidencialidade da situación da traballadora, evitando en todo caso a divulgación da súa causa ou motivación.

CLÁUSULA 13. DISPOSITIVOS DE AUXILIO E PROTECCIÓN

- Permitirase o uso do teléfono móbil, incluído o ATENPRO, así como dos dispositivos e aplicacións de protección indicados polos servizos especializados. O persoal de recepción e seguridade coñecerá unicamente as instrucións operativas necesarias.

CLÁUSULA 14. AGRESOR NA MESMA EMPRESA

- Cando a persoa agresora pertenza á empresa, adoptaranse con prioridade medidas organizativas ou cautelares sobre ela, dentro do marco legal e coas garantías procedimentais, para impedir coincidencia e contacto.

CLÁUSULA 15. VACACIÓNS

- A traballadora vítima de violencia de xénero terá preferencia para modificar as datas de vacacións e permisos cando resulte necesario para a

súa seguridade, recuperación, cambio de residencia ou atención xudicial e social, mesmo fóra dos prazos ordinarios de preaviso.

CLÁUSULA 16. PROTECCIÓN DA CARREIRA

- O uso das medidas previstas non poderá xustificar unha avaliación negativa, exclusión de formación ou promoción, redución de complementos non ligados a traballo efectivo nin modificación prexudicial das condicións profesionais.

CLÁUSULA 17. PLAN DE REINCORPORACIÓN

- Tras unha suspensión, baixa ou cambio temporal, a empresa e a traballadora a vítima de violencia de xénero acordarán un plan de reincorporación gradual, con revisión das condicións de seguridade, carga de traballo, horario e formación necesaria. Neste plan incluíranse todas as formacións necesarias para o posto. A reincorporación realizarase de forma progresiva cando así o solicite a traballadora ou resulte aconsellable polas circunstancias do caso, podendo acordarse adaptacións temporais da xornada, da carga de traballo, das funcións ou da organización do servizo, sen menoscabo dos seus dereitos profesionais nin retributivos.

CLÁUSULA 18. AVALIACIÓN PREVENTIVA

- A avaliación preventiva terá en conta os riscos psicosociais derivados da situación de violencia de xénero e establecerán medidas específicas cando concorran situacións de traballo illado, nocturno, itinerante, en domicilios, con atención ao público ou outras circunstancias que incrementen a vulnerabilidade da vítima.

CLÁUSULA 19. FORMACIÓN

- As partes asinantes do presente convenio promoverán accións de formación, información e sensibilización dirixidas ao conxunto do persoal sobre a violencia de xénero, as súas consecuencias no ámbito laboral e os recursos e medidas de apoio existentes.

- Facilitaranse actuacións formativas específicas para as persoas con responsabilidades de dirección, mando, recursos humanos, representación legal das persoas traballadoras e demais persoas que poidan intervir na aplicación das medidas previstas neste convenio, co obxecto de favorecer unha adecuada detección, atención e derivación aos recursos especializados que correspondan.

CLÁUSULA 20. COORDINACIÓN CON CONTRATAS

- Nos supostos de coordinación de actividades empresariais estableceranse procedementos que garantan a aplicación efectiva das medidas de protección, preservando en todo momento a identidade da vítima e limitando o intercambio de información ao estritamente imprescindible.

CLÁUSULA 21. ALTERNATIVAS Á EXTINCIÓN DE CONTRATO

- A empresa facilitará, con carácter previo á extinción, información sobre todas as alternativas de mantemento do emprego, mobilidade, adaptación do posto ou suspensión da relación laboral que puidesen resultar máis favorables para a traballadora.

CLÁUSULA 22. REVISIÓN

- As cláusulas relativas á violencia de xénero poderán serán revisadas sempre que se modifique a normativa, se detecten barreiras de acceso ou se produzan incidentes que aconsellen novas medidas.

