



## 25 de noviembre, día de la eliminación de la violencia contra la mujer. En Cajasol tenemos Protocolo de Violencia de Género.

Un año más renovamos nuestro compromiso y responsabilidad de trabajar en la visualización, detección y eliminación de la violencia contra las mujeres, un problema social vinculado a las desventajas estructurales y a la discriminación que sufren en las distintas sociedades.

Con la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG 1/2004,) se han desarrollado un conjunto de medidas con un desigual impulso administrativo y de asignación de recursos para su implantación. Son las de carácter preventivo, como es el caso de la educación, las que han tenido un escaso o nulo progreso.

Las medidas de carácter asistencial y de apoyo a las víctimas han tenido un mayor desarrollo pero heterogéneo según la entidad autonómica o local a la que estaba adscrita. Medidas adoptadas con el fin de permitir a la víctima comenzar un nuevo proyecto de vida sin violencia, en demasiadas ocasiones se desconocen.

En el ámbito laboral, en las empresas, en estos tiempos de inestabilidad en el empleo, se hace aún más difícil que los casos de violencia machista salgan a la luz. Por ello es importante recordar los derechos que amparan a las trabajadoras, por cuenta ajena, víctimas de violencia de género, derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, incluidos en el art. 21 LOMPIVG.



**En el caso de Cajasol, en el mes de marzo pasado se aprobó el Protocolo de Violencia de Género en el seno de la Comisión de Igualdad, al amparo de la LOMPIVG.** En el mismo se incluyen las medidas recogidas en la Ley, al tiempo que se mejoran y recogen otras nuevas, a cargo de la empresa y en beneficio de las afectadas:

1. **Reducción de la jornada de trabajo**, con la correspondiente reducción de salario. Mejora PVG Cajasol: "Cuando la reducción sea igual o inferior a dos horas, no se aplicará reducción salarial durante el primer mes de reducción de jornada."

2. **Reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Entidad.

3. **Cambio de centro de trabajo** dentro de la misma localidad o traslado a localidad distinta, de forma preferente.

4. **Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto y con derecho a prestación por desempleo**, por un período inicial de 6 meses, prorrogable por decisión judicial hasta 18 meses.

5. **Extinción voluntaria** del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo.

6. **Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad** en el trabajo motivadas por la situación física y psicológica.

7. **Protección frente al despido.**

8. **Mejoras PVG Cajasol, en materia de permisos y excedencia:** permiso retribuido de 10 días al año para trámites y gestiones, permiso retribuido para asistencia a terapia un máximo de 2 horas semanales durante 3 meses como máximo y un mes de permiso sin sueldo, así como excedencia por un plazo máximo de 6 meses.

9. **Mejoras PVG Cajasol en mantenimiento de beneficios sociales y cómputo de antigüedad** durante los períodos de suspensión de contrato y excedencias, así como en el acceso a la formación y promoción interna.

10. **Mejoras PVG Cajasol en Previsión Social:** exclusión del cónyuge condenado por sentencia firme, como beneficiario por defecto de los derechos económicos del Plan y de la percepción del seguro de vida y del subsidio por defunción, en caso de fallecimiento de la víctima. Aportaciones al Plan de Pensiones durante los períodos de excedencia y suspensión de contrato.

Estimamos que el conjunto de medidas recogidas en nuestro Protocolo deben servir para facilitar la protección y asistencia en el ámbito laboral y nos felicitamos de contar con un Protocolo de estas características, único en nuestro sector, que junto a los Protocolos de Acoso constituyen un bagaje importante en la lucha para erradicar la discriminación y la violencia hacia las mujeres en el seno de la empresa. En nuestro ánimo está extender estas herramientas al conjunto de Banca Cívica.

**Defender la igualdad es estar en contra  
de la violencia machista  
Hazlo visible, ¡no te calles!**