

## ACORDO II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

En Ourense, sendo as 10:00 horas do día 7 de outubro de 2022, reunidas en calidade de membros da Comisión de Igualdade as persoas que conforman o consello rector da cooperativa e que a continuación se indican:

- Dona Cristina Conde-Corbal González.
- Dona Antía Pousa Pérez.
- Don Ángel Gómez Pazos.
- Dona Nerea Conde Seguí.

Todas as partes intervincentes recoñecéndose mútua e recíproca capacidade para este acto, en base á representación que cada unha ostenta.

### MANIFESTAN

Este acordo no que coinciden en expresar o seu máis firme compromiso co principio de garantir a igualdade real i efectiva de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito de Xeracción S COOP Galega.

Que as medidas que contén o presente Plan de Igualdade responden ás conclusións obtidas e consensuadas no seo da Comisión de Igualdade, tras a elaboración, coa súa participación, dun diagnóstico previo sobre a situación das mulleres i homes no conxunto das entidades que conforman Xeracción S. Coop Galega.

Polo exposto, ambas partes acordan suscribir, nos termos e condicións que a continuación se indican, o seguinte:

## II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

### 1. FICHA TÉCNICA

Denominación social	Xeracción
Forma Xurídica	Sociedade Cooperativa Galega
Dirección	Domicilio social: Rúa Moratín N°2 CP 32005 Ourense
Teléfono	988613822 / 698131032
Correo electrónico	info@xeraccion.com
Páxina Web	www.xeraccion.com

### 2. CONTEXTUALIZACIÓN

A Igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres constitúe un principio fundamental e irrenunciable para Xeracción S Coop Galega. O

presente Plan de Igualdade representa, polo tanto, unha excelente oportunidade para poder recoller de xeito expreso o compromiso da Dirección.

Así debe verificarse en todos e cada un dos procesos e políticas de recursos humanos que se levan a cabo internamente i é de aplicación en todas e cada unha das sociedades que conforman o grupo en cada momento.

Seguindo as directrices establecidas na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdade efectiva de mulleres e homes, artigo 45, estableceuse un plan de traballo dividido nas seguintes fases diferenciadas:

Na primeira delas, en asemblea de socias traballadoras o 22 de maio de 2020 acordouse asinar o compromiso na igualdade de trato e de oportunidades entre as mulleres e os homes da Organización, no establecemento e desenvolvemento de políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real no seno da nosa organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio estratéxico da nosa Política Corporativa e de Recursos Humanos, de acordo coa definición de dito principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

En todos e cada un dos ámbitos en que se desenvolva a actividade desta empresa, dende a selección á promoción, pasando pola política salarial, a formación, as condicións de traballo i emprego, a saúde laboral, a ordenación do tempo de traballo e a conciliación, asumimos o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, atendendo de forma especial á discriminación indirecta, entendendo por esta *"A situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a unha persoa de un sexo en desvantaxe particular respecto de persoas do outro sexo"*.

A empresa comprométese a facilitar os recursos necesarios, tanto materiais como humanos, para a elaboración do seguimento, diagnóstico, definición e implementación do Plan de Igualdade e a inclusión da igualdade na negociación colectiva.

Respecto á comunicación, tanto interna como externa, informarase de tódalas decisións que se adopten a este respecto e se proxectará unha imaxe da empresa acorde con este principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Os principios enunciados levaranse á práctica a través do fomento de medidas de igualdade, a través da implantación dun Plan de igualdade que supoñan melloras respecto á situación presente, arbitrándose os correspondentes sistemas de seguimento, coa finalidade de avanzar na consecución da igualdade real entre mulleres e homes na empresa e por extensión, no conxunto da sociedade.

Para levar a cabo este propósito, contarase cos traballadores e coas traballadoras, en todo o proceso de desenvolvemento e avaliación das mencionadas medidas de igualdade do Plan de igualdade.

Ó mesmo tempo, encomendouse a Nerea Conde Seguí, traballadora social e técnica en igualdade da entidade a tarefa da recollida de información cuantitativa e cualitativa no seno da empresa, e a posterior elaboración do informe de diagnóstico, para a súa negociación no seo da Comisión de Igualdade, para a negociación e elaboración do Plan de Igualdade.

Neste senso, o presente diagnóstico de situación tivo, entre outros, os seguintes obxectivos:

- Ofrecer unha verificación da adecuación das normas, políticas e procesos de xestión da empresa, tanto internos como externos, en relación coa Lei de Igualdade de Xénero.
- Comprobar o grao de cumprimento e capacidade de resposta ante a normativa e no seu caso, identificar medidas correctoras.
- Obter indicadores relevantes que permitan avaliar a xestión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Obter recomendacións para a posterior redacción, elaboración, adopción e aplicación do plan de igualdade, así como para a introdución e mellora do principio e valor de igualdade de Xénero na empresa.

Paralelamente estableceuse a planificación dun cronograma de traballo e a renovación da Comisión de Igualdade, o 15 de xullo de 2022, integrada polas persoas membros do consello reitor:

- Dona Cristina Conde-Corbal González.
- Dona Antía Pousa Pérez.
- Don Ángel Gómez Pazos.
- Dona Nerea Conde Seguí.

Con data 1 de agosto de 2022, acordouse realizar a entrega a todo o persoal dunha enquisa cualitativa anónima.

Con data 5 de setembro de 2022 dona Nerea Conde Seguí presentou o Informe de seguimento e diagnóstico ante a comisión de igualdade, así como as conclusións das enquisas cualitativas.

En reunión da Comisión de Igualdade, de data 7 de outubro de 2022, con motivo da negociación dos obxectivos e medidas que forman parte deste Plan de Igualdade, adóptanse por unanimidade as que se incorporan a este documento, propostas que previamente foron aportadas, debatidas e analizadas pól os membros integrantes da Comisión de Igualdade.

### 3. ALCANCE DO PLAN

#### Ámbito de aplicación

Entran dentro do alcance deste Plan tódalas persoas que desempeñan o seu traballo nos diferentes departamentos e servicios que compoñen a estrutura organizativa da Empresa e pertencen ó centro de traballo que a empresa ten en Ourense así coma nas sedes de distintos clientes onde a empresa teña persoal desprazado.

Tal e como queda redactado no artigo 46 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdade efectiva de mulleres e homes, analizáronse e diagnosticáronse dende unha perspectiva de xénero, entre outras, as seguintes áreas:

- Recrutamento e selección de persoas
- Clasificación profesional e contratación
- Promoción e formación
- Políticas e retribucións salariais
- Conciliación da vida laboral e familiar
- Prevención do acoso sexual e moral por razón de sexo
- A prevención de riscos laborais na igualdade de xénero

#### 4. VIXENCIA

O presente Plan, terá unha vixencia de dous anos dende a súa sinatura, tempo que as partes entenden suficiente para corrixir e alcanzar o conxunto de medidas que se concretan no mesmo.

Pasado o prazo de vixencia do Plan reunirse a comisión para proceder a negociación do III Plan de Igualdade da empresa.

No intervalo de tempo que medie ata a aprobación do seguinte Plan, manterase vixente o contido do Plan anterior.

A documentación que se relaciona foi entregada póla empresa como base de obtención dos seguintes documentos e datos:

- Organigrama da empresa.
- Regulamento Interno da cooperativa.
- Auditoría social externa de REAS (Red de redes da economía Alternativa e solidaria).
- Copias da documentación xeral utilizada para a información do persoal: tarxetas de visita, letreiros, comunicados, etc.
- Selección: ofertas de emprego e Protocolo de recrutamento.
- Formación: cuestionario de detección de necesidades formativas.
- Promoción: Criterios de promoción.
- Datos sobre a composición do Persoal por sexos:
  - Distribución por postos, categorías profesionais e departamentos
  - Tipos de contratos
  - Participación en cursos de formación
  - Salarios anuais
  - Distribución por idades

- Incorporacións e ceses último ano por tipo de contrato
- Responsabilidades familiares por nº de fillos/as, idades e ascendentes.
- Incorporacións último ano por categorías profesionais.
- Baixas temporais, IT, absentismo e permisos retribuídos último ano.
- Persoal por categoría profesional e nivel de estudos.
- Persoal por categoría profesional e salario bruto anual.
- Excedencias e causas último ano.
- Seguridade e Saúde Laboral.
- Protocolo de prevención do Acoso laboral e sexual.
- Protocolo de prevención da violencia machista e apoio á vítima.

## 5. MEDIDAS

O Plan contempla unha serie de medidas e accións ordenadas por áreas de actuación que foron consensuadas pola comisión de igualdade:

- Asegurar no ámbito laboral a plena igualdade de oportunidades de acceso e carreira profesional, entre as mulleres e homes que conforman o persoal.
- Previr a discriminación laboral por cuestión de sexo, establecendo un protocolo de actuación para evitala e combatela.
- Desenvolver medidas que favorezan a desexable conciliación da vida laboral coa persoal e familiar de tódalas empregadas i empregados.

A continuación se enumeran as medidas que conforman o Plan de Igualdade agrupadas por áreas.

### A.: SELECCIÓN, RECLUTAMENTO E PROMOCIÓN

**OBXECTIVO:** Manter en todo momento nos procesos de selección, contratación e promoción, procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito e capacidade e de adecuación persoa-posto, valorando as candidaturas en base á idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados pól as persoas máis adecuadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación.

**Medidas a tomar:** Descrición da Medida. Temporalización.

A.1. Aplicar o protocolo de selección incluído no regulamento interno da Cooperativa para o acceso á entidade e promoción para evitar discriminación por xénero no acceso e na contratación. 24 meses.

- Garantir que cada posto de traballo, conte coas tarefas a realizar, coñecementos, habilidades i experiencia necesaria detalladas e ó alcance das traballadoras e dos traballadores para que se poida desempeñar a tarefa con éxito. Inmediata e continua.

- Utilizar unha linguaxe non sexista na documentación utilizada nos procesos de selección e recrutamento, evitando calquera pregunta que poida ser discriminatoria. Inmediata e continua.
- Garantir que as ofertas de emprego se baseen en información axustada ás características obxectivas do posto así como ás exixencias e condicións do mesmo, eliminando calquera cuestión que non estean directamente ligada ós postos de traballo. Inmediata e continua.
- Facer un seguimento do número de solicitudes recibidas, de tódolos postos ofertados e o sexo da persoa que o ocupa, así como das candidaturas, cos datos desagregados por sexo. 12 meses.
- Dar a coñecer ás persoas de novo acceso, no momento de realizar a contratación, entre outras cuestións: o protocolo de prevención e tratamento do acoso, información sobre as medidas de conciliación existentes, e información sobre a política de igualdade de oportunidades e trato a desenvolver dentro da empresa. Inmediata e continua.
- Establecer, para os procesos de promoción e desenvolvemento profesional, criterios claros e obxectivos, non discriminatorios. Inmediata e continua.
- Darase prioridade nos procesos de promoción, en igualdade de condicións de idoneidade profesional, ás mulleres ós homes en aqueles postos nos que estean menos representados na categoría ou posto a cubrir. Inmediata e continua.
- Garantir a igualdade de trato e de valoración das persoas que estean facendo uso de calquera medida de conciliación e informar da oferta formativa ás persoas que estean facendo uso das medidas de conciliación ó amparo da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Inmediata e continua.
- Dar publicidade a todo o persoal, incluso ás persoas que estean facendo uso de calquera medida de conciliación, de tódolos postos vacantes e de nova creación, especificando as condicións e requirimentos dos postos. Inmediata e continua.

## B. FORMACIÓN

**OBXECTIVO:** Garantir a realización de accións formativas que faciliten por igual desenvolvemento de habilidades e competencias, sen distinción de xénero.

Medidas a tomar: Descrición de la medida temporalización.

B.1. Elaborar plans formativos anuais. 6 meses.

- Facilitar cursos e xornadas que traten especificamente o tema de Igualdade de Oportunidades e que vaian dirixidos en xeral a todo o persoal da

empresa. Farase especial fincapé en formar sobre os principios de non discriminación e de igualdade de oportunidades a quen tivera responsabilidades na dirección e xestión de equipos. 12 meses.

- Facilitar a formación e a reciclaxe profesional das persoas que deixaran de traballar un tempo. 12 meses.
- Posibilitar a realización de accións formativas para a mellora do desempeño profesional. 12 meses.

## **C: POLÍTICA SALARIAL**

**OBXECTIVO:** Garantir un sistema retributivo que non xere discriminación.

Medidas a tomar: Descrición da medida. Temporalización.

C1. Garantir que a estrutura retributiva sexa clara e transparente e non ocasione ningunha situación de desigualdade por razón de sexo. Inmediata e continua.

- Realizar periodicamente análise estatísticos sobre as retribucións medias de mulleres e homes na empresa. 12 meses.

## **D: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR E LABORAL**

**OBXECTIVO:** Facilitar e crear ferramentas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral de tódolos traballadores e traballadoras da empresa.

Medidas a tomar: Descrición da medida. Temporalización.

- Realizar enquisas anónimas de conciliación para detectar necesidades do persoal e adecuar medidas para cubrir as necesidades. 6 meses.
- Manter a información sobre as medidas de conciliación accesible a todo o persoal, incluídas como Anexo do Plan de igualdade. .
- Informar a todo o persoal da empresa das medidas de conciliación existentes na empresa a través do documento informativos sobre dereitos e prestacións durante o embarazo e medidas de conciliación, anexo a este Plan. Inmediata e continua.
- Garantir que a conciliación sexa accesible a todo o persoal, independentemente do sexo, antigüidade na empresa ou modalidade contractual. Inmediata e continua.

## **E: COMUNICACIÓN E PUBLICIDADE**



**OBXECTIVO:** Difundir unha cultura empresarial comprometida coa igualdade, sensibilizando a todo o persoal da necesidade de actuar e traballar conxunta e globalmente na igualdade de oportunidades e realizar un uso da linguaxe e da imaxe non sexista, en tódalas comunicacións internas i externas da empresa.

Medidas a tomar: Descrición da medida. Temporalización.

- Informar do Plan de Igualdade a todo o persoal. Inmediata e continua.
- Informar periodicamente do desenvolvemento do Plan de Igualdade. 12 meses.
- Procurar, vixiar e corrixir a linguaxe e as imaxes utilizadas nas comunicacións, tanto de uso interno i externo, a fin de eliminar o sexismo. Inmediata e continua.

## **F: PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E MORAL POR RAZÓN DE SEXO**

**OBXECTIVO:** Previr que se produza o acoso no entorno laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos adecuados para tratar o problema i evitar que se repita. Con estas medidas preténdese garantir un entorno laboral libre de acoso, nos que tódalas persoas están obrigadas a respectar a súa integridade e dignidade no ámbito profesional e persoal.

Medidas a tomar: Descrición da medida. Temporalización.

- Promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e moral por razón de sexo, así como o acoso laboral. Inmediata e continua.
- Establecer unha comunicación efectiva da declaración de principios a todo o persoal, incidindo na responsabilidade de cada unha das partes en garantir un entorno laboral exento de acoso, fomentando desta maneira un clima no que este non pode producirse. Inmediata e continua.
- Garantir o cumprimento do Protocolo de prevención do acoso laboral, o acoso sexual e o acoso moral por razón de sexo, axunto a este Plan.
- Garantir o carácter urxente e confidencial do proceso, así como o respecto e a prohibición de calquera tipo de represalias cara calquera do persoal que interveñan no mesmo. Inmediata e continua.

## **G: PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO**

**OBXECTIVO:** Introducir o enfoque de xénero na Prevención de Riscos laborais.

Medidas a tomar: Descrición da medida. Temporalización.



- Revisar toda a documentación relativa á prevención de riscos laborais, garantindo que na elaboración das mesmas teranse en conta os factores físicos e psicosociais de homes e mulleres na actividade preventiva da empresa. 24 meses.
- Garantir o recollido no art. 39 do regulamento interno sobre a cobertura de permisos e baixas, con persoas designadas como substitutas para tódalas funcións, para así facilitar o desfrute inmediato sen prexuízo dos programas en marcha. Inmediata e continua.
- Informar a tódalas mulleres que comuniquen o seu embarazo, dos riscos do seu posto de traballo, así como dos dereitos específicos recoñecidos polo seu estado, tal como se recolle no punto 11 do Plan de prevención de riscos laborais. Inmediata e continua.

## H: MULLERES EN SITUACIÓN DE RISCO DE EXCLUSIÓN

**OBXECTIVO:** Sensibilizar e informar para a prevención i erradicación da violencia de xénero.

Medidas a tomar: Descrición da medida. Temporalización.

I. 4. Garantir o cumprimento do protocolo de actuación en casos de violencia de xénero axunto a este Plan e que se atope ó alcance de tódalas traballadoras e traballadores. Inmediata e continua.

## 6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento é un proceso que comprende a recollida e o análise de datos para comprobar que o Plan de Igualdade e Oportunidades cumpra os obxectivos que se propuxeron e o que é máis importante, que responda ás necesidades e carencias detectadas na empresa.

Por outra parte o artigo 46 da Lei Orgánica para a Igualdade efectiva de mulleres e homes establece que os Plans de Igualdade deben de incorporar sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para levar a cabo o seguimento as partes asinantes do presente Plan, renovan a propia comisión de igualdade como Comisión de Seguimento. Esta comisión será a responsable de realizar o seguimento periódico do Plan e avaliar o grao de cumprimento das accións programadas.

Entre as funcións a desenvolver póla Comisión de Seguimento, entre outras, estarán as seguintes:

- Diseñar e aprobar o seu propio Regulamento de Funcionamento interno, nun prazo non superior ós 30 días, posteriores á sinatura do Plan de Igualdade.
- Analizar a información necesaria desagregada por sexos en tempo e forma para poder perseguir e revisar a evolución do Plan de Igualdade.

- Medir e avaliar as accións e medidas previstas no Plan de Igualdade de xeito, semestral ou anual en función dos tempos de execución previstos. No prazo dun ano, comprobarase a implantación das accións e medidas acordadas no Plan de igualdade.
- Propor medidas correctoras para subsanar as posibles desviacións na implantación das accións ou medidas acordadas no Plan.
- Elaboración de informes anualmente das accións ou medidas acordadas no Plan co obxecto de reflectir o avance en materia de Igualdade dentro da estrutura organizativa da empresa.
- Realizar funcións asesoras e informativas en materia de Igualdade ós representantes das/os traballadoras/es ou á/os traballadoras/es.
- Realizar avaliacións parciais da implantación das accións e medidas previstas, así como a integración do Plan de Igualdade na estrutura organizativa da empresa.
- Estudar e analizar os resultados, sacar conclusións. Confirmar o Plan ou os cambios realizados i experimentar outra vez.
- Recoller e planificar suxerencias de actuación. Tal e como se recolle no Regulamento da Comisión de Igualdade de Oportunidades a empresa obrígase a dotar á Comisión de Seguimento dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as accións e medidas acordadas no Plan, como mínimo:
  - Aportación da información necesaria para realizar o seguimento das accións e medidas acordadas no Plan de Igualdade.
  - Lugar adecuado para realizar as reunións da Comisión de Seguimento.
  - Medios para procesar a información, e demais material e mobiliario de oficina.

As partes acordan a súa adhesión total e incondicionada ó Plan de Igualdade.

En Ourense, a 7 de outubro de 2022



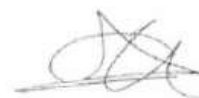
Dona Cristina Conde-Corbal González



Dona Antía Pousa Pérez



Dona Nerea Conde Seguí



Don Ángel Gómez Pazos

## ANEXO I

# PROTOCOLO CONTRA A VIOLENCIA MACHISTA E AXUDA ÁS VÍTIMAS XERACIÓN S. COOP GALEGA

A Lei Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero ten como finalidade principal previr, sancionar e erradicar este tipo de violencia e tamén prestar asistencia ás súas vítimas (mulleres, os seus fillos e fillas que non tivesen alcanzado a maioría de idade, persoas menores suxeitas á súa tutela, ou garda e custodia).

A violencia de xénero queda definida como todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións á liberdade sexual, as ameazas, insultos, as coaccións ou a privación arbitraria de liberdade que se exerce sobre as mulleres por quen sexan ou foran os seus cónxuxes ou a quen estivese ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia.

A Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes recolle que os poderes públicos adoptarán as medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións de desigualdade de feito, respecto dos homes, incluíndose ás mulleres superviventes da violencia machista, entre as persoas beneficiarias de medidas de acción positiva.

As vítimas son as destinatarias de medidas laborais para a súa protección e asistencia a través de disposicións incorporadas na normativa legal fixada no Estatuto dos Traballadores, así como na Lei Xeral da Seguridade Social e na súa normativa específica de desenrolo.

O Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica é a norma de referencia a nivel supra nacional.

En base a este marco xurídico Xeracción, desenvolveu un protocolo nos seguintes termos:

## ACREDITACIÓN DA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ós efectos do recoñecemento de dereitos laborais e prestacións da Seguridade Social, deberá ser acreditada a condición de vítima de violencia de xénero pola interesada ante a empresa por calquera dos seguintes xeitos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de xénero.
- Orde de protección.
- Resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima.
- Informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero.
- Informe dos servizos sociais, dos Centros de Información á Muller, ou dos servizos de acollida destinados a vítimas de violencia de xénero da Administración Pública competente.
- Calquera outra acreditación, sempre que estea prevista nas disposicións normativas de carácter sectorial que regulen o acceso a cada un dos dereitos e recursos.

Xeracción deseñou este protocolo que aplicará ós posibles casos que se puideran presentar na empresa, recoñecendo e aplicando no seu caso, cada un dos seguintes dereitos que asistirán á vítima na empresa:

1. Dereito á contratación preferente na empresa.
2. Dereito á redución da xornada laboral.
3. Dereito á reordenación do tempo de traballo.

4. Dereito á mobilidade xeográfica baixo o protocolo interno da empresa para estes casos, que preserva a confidencialidade e da preferencia ó cambio de centro de traballo, con reserva do posto de traballo durante os primeiros 6 meses.
5. As ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica da traballadora derivada da violencia de xénero, acreditadas polos servizos sociais de atención ou os servizos de saúde, non computan como faltas de asistencia, polo que non dan lugar ó despido obxectivo.
6. As faltas de asistencia ou puntualidade que poidan cometer derivadas da súa situación física ou psicolóxica ten a consideración de xustificadas, sen que a empresa poida esgrimilas para proceder o seu despido disciplinario.
7. A nulidade do despido que teña a súa causa no exercicio, por parte da traballadora vítima de violencia de xénero, de seu dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos no estatuto dos traballadores para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, será declarado nulo. No caso de nulidade a traballadora pode optar por extinguir a relación laboral co abono da indemnización e salarios de tramitación correspondentes.
8. A extinción do contrato de traballo por vontade da traballadora. As traballadoras poden verse obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítimas da violencia de xénero, sendo consideradas en situación legal de desemprego ós efectos correspondentes e pode dar lugar á xubilación anticipada na empresa
9. A indemnización por despido. Si algunha empregada necesitara reducir a súa xornada de traballo por ser vítima de violencia de xénero acreditada, o salario a ter en conta a efectos do cálculo da indemnización por despido e que correspondería á traballadora sen ter en conta a redución de xornada, sempre que non tivera transcorrido o prazo de dita redución.

10. A situación de violencia de xénero interrompe o cómputo da duración dos contratos en prácticas e para a formación e o aprendizaxe e tamén interromperá o cómputo do período de proba.

11. A traballadora vítima de violencia de xénero poderá abandonar temporalmente o seu posto de traballo, obrigada como consecuencia de ser vítima da violencia de xénero. A duración deste período de suspensión non pode exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que das actuacións de tutela xudicial se requira, pola efectividade do dereito de protección da vítima, a continuidade da suspensión. Neste caso, a xudicatura pode prorrogar a suspensión por períodos de 3 meses, cun máximo de 18 meses.

12. As traballadoras vítimas de violencia de xénero terán preferencia na empresa para ser destinatarias das accións de formación en demanda relacionada coa actividade da empresa.

## **MEDIDAS PARA ACCION PREVENTIVA EN XERACIÓN**

É o principal propósito das partes asinantes evitar que xurdan situacións deste tipo. Xa nos propios fins da cooperativa está traballar na erradicación da violencia machista. Así pois introducimos como aspectos básicos a formación e o asesoramento interno e preventivo para a detección temperá do problema e búsqueda de solución. Para elo impartiranse entre o persoal cursos específicos de información a fin de detectar situacións de risco e saber encauzar as posteriores accións para combatelas.

Poremos en práctica sesións de autoestima, de xestión emocional e resolución de conflitos dende o respecto, para recoñecer e diferenciar entre as actitudes e comportamentos. Pretendese con estes talleres aumentar a atención e concienciación da plantilla, reforzar os mecanismos de protección, instruír nuns mínimos necesarios para

detectar e repeler e conseguir a máxima inhibición dos agresores. Os cursos e os calendarios serán planificados axeitadamente polas áreas encargadas deste campo.

As xestoras e os xestores de integración de cada zona serán os responsables de activar e por en práctica estas medidas preventivas.

Porase atención especial nas posibles ameazas que se deriven do uso intensivo de dispositivos móbiles, internet, redes sociais e servicios como mensaxeira instantánea ou xeolocalización, sensibilizando á plantilla sobre a violencia machista que se produce nas redes impartindo obradoiros de sensibilización contra o ciberacoso.

## MEDIDAS PARA A AXUDA DIRECTA ÁS VÍTIMAS

Partindo do respecto a intimidade da vítima, non se producirán actuacións que non fosen solicitadas por ela ou consensuadas e acordadas con ela. Calquera actuación empresarial de axuda e acompañamento á vítima desenrolarase con el sigilo e coa confidencialidade debida.

A empresa ten un procedemento interno para que dun xeito rápido, confidencial i eficaz se poida reubicar noutro posto de traballo de igual ou de similares características á traballadora vítima dunha agresión de xénero.

A súa vez a empresa porá a disposición os seus servizos xurídicos e psicolóxicos para a orientación da vítima nun primeiro momento, ata que esta teña os servizos necesarios propios, sexan privados ou ben designados pola quenda de oficio. A empresa axudará á vítima en



tódolos demais aspectos e dentro das súas posibilidades, para conseguir que se desactive a situación hostil da traballadora.

A título enunciativo, acompañarán e informarán á vítima da axuda en atención psicolóxica e servicios sociais. Xeracción comprométese a difundir por tódolos canais posibles, a existencia deste protocolo.