

**PROTOCOLO DE MEDIDAS DE
PROTECCIÓN INTEGRAL
CONTRA LA VIOLENCIA DE
GÉNERO DE LA FUNDACIÓN
PASCUAL TOMÁS**



PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN PASCUAL TOMAS

INTRODUCCIÓN

En el año 2016 fue aprobado, por parte de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás compuesta por la representación de los trabajadores y trabajadoras y de la representación empresarial, el I Plan de Igualdad de la FPT. En la medida 9.9.3 se dispone lo siguiente:

Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Desde el firme convencimiento y, secundando las palabras de la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de que *la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio. La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral». En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta.*

Es por todo ello, que la Comisión Permanente de Igualdad responsable de la aplicación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la Fundación Pascual Tomás (en adelante FPT) compuesta por la representación de los trabajadores y trabajadoras y de la representación empresarial. **SE PROCEDE A SUSCRIBIR EL SIGUIENTE PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA FUNDACIÓN PASCUAL TOMAS:**

8 Derecho a la protección de la salud de la víctima de manera integral.

Entre otras que se requieran.

Artículo 3 Objeto del Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT

1. El presente Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de la FPT tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de 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.
2. El presente Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de la FPT establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir y erradicar esta violencia y prestar atención y asistencia a las trabajadoras víctimas de violencia de género de la FPT.

Artículo 4 Ámbito de aplicación personal

El presente Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT es de aplicación a las trabajadoras víctimas de violencia de género de la FPT.

Artículo 5 Ámbito de aplicación funcional

El presente Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT es de aplicación a las trabajadoras víctimas de violencia de género de la FPT independientemente de la ubicación de su centro de trabajo.

SECCIÓN 2ª MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 6 Derechos laborales y de Seguridad Social

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:
 - la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo.
 - a la movilidad geográfica.
 - al cambio de centro de trabajo.
 - a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
 - y a la extinción del contrato de trabajo.
2. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente,

Artículo 10 Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo

1 La trabajadora víctima de violencia de género podrá ejercer la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, por decisión de la propia trabajadora.

2 Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en el supuesto a que se refiere el apartado 1 del artículo 45. Letra n.

3 En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4 No se le podrá requerir período mínimo de estancia y/o servicios en la FPT para ejercer a tal derecho.

5 Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. El período de suspensión se considerará período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

6 Acreditación de la situación legal de desempleo

Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Artículo 11 Extinción del contrato de trabajo

1 La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir el contrato de trabajo.

2 Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

3 La trabajadora víctima de violencia de género que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo según lo establecido en el TRLGSS.

4. Acreditación de la situación legal de desempleo

Se acredita con el certificado de empresa junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Artículo 15 Despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género

1. No habrá extinción del contrato por causas objetivas en los supuestos de faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

2. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: ...y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

SECCIÓN 3ª SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Artículo 17 Seguimiento y evaluación del Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT

1 Serán responsables de efectuar el seguimiento y evaluación del Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT la Comisión responsable de la aplicación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la FPT, compuesta por la representación de los trabajadores y trabajadoras y de la representación empresarial.

2 La orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género será el documento marco para llevar a cabo más medidas o modificarlas.

3 Criterios de seguimiento que se emplearan cada vez que se aplique el Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT. Si no se hubiera aplicado, se hará un seguimiento anual que lo certifique:

- Número y porcentajes de consultas presentadas.
- Número y porcentajes de solicitudes presentadas.
- Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
- Número de formaciones impartidas, contenido de las mismas.
- Número de mujeres y hombres que han participado en los cursos por departamentos y tipología formativa.
- Grado de adecuación de los medios materiales y humanos.
- Tipos de incidencias ocurridas, soluciones aportadas.

Firmado en Valencia, a 12 de marzo 2018



Representación trabajadores y trabajadoras



Representación empresarial