

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



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

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.

En el año 2019 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 9.8.2 se establece lo siguiente:

Revisar, actualizar y difundir el 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 II 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. **HA PROCEDIDO A REVISAR, ACTUALIZAR Y DIFUNDIR EL SIGUIENTE PROTOCOLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA FUNDACIÓN PASCUAL TOMAS:**

SECCIÓN 1ª PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1 Compromiso

1. La FPT asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se respeten y garanticen los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
2. La FPT asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se fortalezcan las medidas de sensibilización en materia de prevención de la violencia de género.
3. La FPT asume el compromiso de ofrecer una atención rápida, transparente y eficaz a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
4. La FPT asume el compromiso de garantizar los derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.
5. La FPT asume el compromiso de garantizar los derechos económicos para las trabajadoras víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
6. La FPT asume el compromiso de informar sobre los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género.
7. La FPT asume el compromiso de garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las trabajadoras víctimas de violencia de género (jóvenes, inmigrantes, con discapacidad, etc.)

Artículo 2 Garantías del Protocolo de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en la FPT

1 Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza/etnia, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.

2 Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las trabajadoras afectadas. Todo el Protocolo se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

3 Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la trabajadora víctima de la violencia de género.

4 Derecho a la no demora.

5 Prohibición de represalias.

6 Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras y/o de un asesor o asesora.

7 Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.

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. Acreditación de la condición de trabajadora víctima de violencia de género. Se hará efectivo mediante cualquier resolución judicial que reconozca, aunque sea de manera indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer. En ausencia de lo anterior, informe del Ministerio Fiscal de cuyo

contenido se desprenda que existen indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género.

Para la acreditación de la situación de violencia de género a los efectos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, en la Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de abril de 2019, se aprobó un listado de servicios sociales, servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género que tienen capacidad de acreditar la condición de víctima de violencia de género a efectos administrativos y para las ayudas sociolaborales previstas en los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica 1/2004. Así como un modelo común de acreditación para que las distintas administraciones autonómicas procedan, de manera homogénea, a la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género (en el Anexo 1 del presente Protocolo se adjunta el modelo al efecto). Ello podrá ser gestionado en la:

- Dirección General del Institut de les Dones. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.
- Direcciones Territoriales Provinciales del Institut de les Dones.
- Centros Integrados en la Red de Atención Integral a víctimas de violencia de género de la Comunitat Valenciana.

Artículo 7. 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, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 8. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la FPT a la mayor brevedad.

Asimismo, se consideran faltas justificadas todas aquellas que sean necesarias para tramitar los expedientes, matriculaciones o pre-matriculaciones académicas o sanitarias de los menores a su cargo por su condición de víctimas de violencia de género. También se incluye el acompañamiento al personal médicos especialistas (psiquiatras, psicólogos/as, forenses) para los menores a su cargo víctimas de violencia de género.

Artículo 9. Reducción de jornada y/o reordenación del tiempo de trabajo

1 La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo. La empresa abonará a la trabajadora víctima de violencia de género que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100% de la remuneración correspondiente a la jornada completa durante los primeros seis meses tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género. Y a partir del séptimo mes será con disminución proporcional del salario.

2 La reordenación del tiempo de trabajo se efectuará mediante la adaptación del horario, de la elección de turno, de la aplicación del horario flexible o de cualesquiera otras formas que sean necesarias.

3 La concreción horaria y de turno corresponderá a la trabajadora víctima de violencia de género.

Artículo 10. Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo

1 La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo a cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, tanto nacional como internacional, en el caso de la FPT.

2 Tendrá derecho a desempeñar un puesto de mismo grupo profesional o categoría. En caso de ocupar uno de menor grupo profesional o categoría, por no disponerse en el centro de trabajo de uno de ellos, recibirá la misma retribución de su puesto de origen.

3 Si no hubiera posibilidad de traslado, el empresariado deberá de justificar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la representación de las trabajadoras y trabajadores. Así como, propondrá medidas alternativas para hacer efectiva la protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

4 El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 12 meses, a petición de la trabajadora víctima de violencia de género, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora víctima de violencia de género.

Terminado este periodo, las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 11. 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 mediante comunicación escrita del empresario/empresaria sobre la suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género; asimismo, se podrá acreditar mediante informe de las instancias recogidas en el artículo 6 del presente Protocolo.

Artículo 12. 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 mediante comunicación escrita del empresario/empresaria sobre la suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género; asimismo, se podrá acreditar mediante informe de las instancias recogidas en el artículo 6 del presente Protocolo.

Artículo 13. Otras medidas dirigidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género

1 Se repartirá a toda la empresa el contenido de este Protocolo.

2 Se diseñará un díptico de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

3 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán todos los permisos necesarios para la realización de gestiones sociales, médicas, administrativas, judiciales o policiales relacionadas con su situación. Todos estos permisos son retribuidos a todos los efectos. No serán considerados bajo ningún concepto como ausencias.

4 Facilitar recursos para la orientación, y la atención psicológica de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

5 Establecer medidas para facilitar el desarrollo de carrera, de promoción y académico de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

6 Incluir en la salud laboral y prevención de riesgos laborales (también psicosociales), la materia de la prevención de la violencia de género; así como la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán prioridad para el ejercicio del derecho a vacaciones. Ello salvaguardándose el sigilo y todos los derechos fundamentales de las trabajadoras víctimas de violencia de género respecto a la totalidad de la empresa.

8 Se proporcionará a las trabajadoras víctimas de violencia de género apoyo psicológico, médico, jurídico y laboral.

9 Se comunicará al servicio de seguridad la situación de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

10 Priorizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género respecto de sus maltratadores que puedan trabajar en la empresa.

Artículo 14. Medidas dirigidas a las personas directivas, mandos intermedios y a toda la plantilla en su totalidad

Sensibilizar y formar en materia de prevención de la violencia de género a la plantilla en general, a mandos intermedios y a personas directivas.

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 16. 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 2020

Representación trabajadores y trabajadoras

Representación empresarial

Anexo 1:

MODELO COMÚN PARA LA ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ADOPTADO EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 23 DE LA L.O 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

P./Doña..... en calidad de.....¹ del.....²
de la Comunidad Autónoma/Ciudad Autónoma de /Entidad local
.....

Organismo/Servicio/Recurso incluido a tal efecto en el listado adoptado por Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad celebrada el día..... de 2019 y por ello, con capacidad para acreditar situaciones de violencia de género al amparo de lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral frente a la Violencia de Género,

ACREDITA

Que Doña..... con DNI/NIE..... ostenta la condición de víctima de violencia de género, a los efectos de los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social regulados en el Capítulo II del Título II de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral frente a la violencia de género, y de conformidad con en el artículo 23 de dicha Ley.

Y para que así conste en su presentación ante.....³ para la solicitud de.....⁴ se expide la presente acreditación, en el lugar y fecha indicados.

En..... a..... de.....

Firma y sello de la entidad acreditante

¹ Cargo/puesto que ostenta

² Organismo, servicios sociales, servicios especializados, servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente que acredite.

³ Organismo/dependencia ante la que se presenta la solicitud de derecho/prestación

⁴ Derecho/prestación que se solicita