



Informa't amb la USOC. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere

Des de la USOC us proporcionem una recopilació de drets que puguin apropar a les víctimes a entorns laborals segurs i inclusivus.

L'erradicació de la violència contra les dones en l'àmbit laboral constitueix una batalla essencial en la cerca de societats justes i igualitàries. La violència de gènere en el treball es manifesta de diverses maneres, des de l'assetjament i la discriminació fins a la desigualtat salarial i la falta d'oportunitats professionals. Aquesta problemàtica no sols afecta la integritat física i emocional de les dones, sinó que també soscava la seva participació plena i equitativa en l'àmbit laboral.

La violència de gènere comprèn llavors tot acte de violència física i psicològica, així com aquella exercida amb l'objectiu de causar perjudici o mal a les dones danyant als seus familiars o afins menors d'edat per part de qui sigui o hagi estat el seu cònjuge o parella (article 1.3 i 4).

Per a acreditar la condició de víctima de violència de gènere, és necessari comptar amb una sentència condemnatòria, ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acordi una mesura cautelar a favor de la víctima; informe del Ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere; o informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats o dels serveis d'acolliment de l'Administració Pública (article 23).

No obstant això, en la legislació vigent a Espanya només es recull com a violència de gènere aquella que s'exerceix sobre les dones per part dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions d'afectivitat (article 1.1 Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere).

La violència contra les dones és un fenomen estructural que afecta a totes les dones i les nenes. És una violència que es basa en el gènere, és a dir, en el que culturalment i socialment entenem que correspon a les dones, per això la lluita als llocs de treball contra la violència de gènere s'ha de centrar en la creació d'entorns laborals segurs i inclusivus, abordant manifestacions com l'assetjament i la discriminació, per a promoure la igualtat i la plena participació de les dones en l'àmbit laboral.





Drets laborals de les víctimes a l'àmbit laboral

1. **Reduir o reordenar el temps de treball:** Podran reduir la seva jornada amb una disminució proporcional del salari o reordenar el temps de treball. En aquest segon cas, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa (article 37.8 Estatut dels Treballadors).
2. **Treball a distància:** L'accés a aquesta forma de prestació del servei està condicionada al fet que el seu desenvolupament sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona (article 37.8 ET).
3. **La mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball (article 40.4 ET):** A través d'aquesta mesura, es reconeix aquest dret a les víctimes que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on havien prestat els seus serveis per a fer efectiva la seva protecció o assistència social integral. Comptaran amb un dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre centre de treball. El trasllat o el canvi de centre tindrà una durada inicial de 6 mesos. Durant aquests, la treballadora tindrà dret a reserva del lloc de treball. Transcorregut el mateix, podrà optar entre tornar al seu lloc o bé continuar amb el nou, cessant a partir de llavors el dret de reserva.
4. **L'adaptació del seu lloc de treball** i als suports que precisi per a la seva reincorporació (article 21 de la Llei orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral Contra la Violència de Gènere).
5. **Suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball:** La decisió correspon a la persona treballadora (article 45 n) ET).
6. **A l'extinció del contracte de treball:** La decisió correspon a la persona treballadora (article 49.1 m) ET).
7. **Nul·litat de l'acomiadament:** Serà considerat nul l'acomiadament de la treballadora víctima de violència de gènere que vingui motivat per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en la llei per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral (article 53.4 b) ET).

Accions contra la violència de gènere en el treball

Per a la **USOC** la lluita contra la violència contra les dones és un compromís indestructible cap a la creació de societats on totes les dones visquin lliures de temor i opressió. Per a nosaltres, és una prioritat la protecció i garantia dels drets d'aquestes dones que travessen una situació d'especial vulnerabilitat, per això hi treballem en conseqüència.





Aquestes situacions requereixen mesures integrals que abordin les manifestacions evidents de violència, com l'abús físic, però també les formes més subtils, com la discriminació i el desequilibri de poder, no només en l'àmbit laboral, sinó en TOTS els aspectes de la vida. Aquesta lluita implica la promoció de la consciència, l'educació i la solidaritat, així com la implementació de polítiques i lleis efectives que protegeixin els drets de les dones i fomentin un canvi cultural cap a la igualtat i el respecte mutu.

Som, l'únic sindicat amb **Caixa de Resistència i Solidaritat**, que protegeix específicament les víctimes de violència de gènere. Però, a més, animem a víctimes i treballadors en general a lluitar contra aquesta violència. Detectar i ajudar a una dona vulnerable és tasca de tots els seus companys. En primer lloc, acudint als representants legals dels treballadors. Especialment, si la violència es donés en l'àmbit del treball.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.

