

## Guia de drets laborals per a víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella

Tal com indica la Llei Orgànica 1/2004, és **víctima de violència de gènere** la dona que ha patit qualsevol acte de violència física i psicològica per part del seu cònjuge (o algú que ho hagi estat) o de qui estigui o hagi estat lligat a ella per relacions similars a l'afectivitat, encara que no hi hagi convivència.

L'acreditació de la situació de violència de gènere es pot fer mitjançant una sentència condemnatòria per violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que estableixi mesures cautelars a favor de la víctima. També es pot acreditar a través d'un informe de serveis socials, serveis especialitzats o serveis d'acollida per a víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent.

Així, totes aquelles dones que hagin estat víctimes de violència de gènere en l'àmbit de la parella tenen reconeguts, en la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET) una sèrie de **drets laborals**:

**1. Dret a la reducció** de la jornada de treball (art. 37.8 ET)

Permet la reducció de jornada o la reordenació del temps de treball amb disminució proporcional del salari i l'adaptació dels horaris.

**2. Dret a la mobilitat** geogràfica (art. 40.4 ET)

Garanteix el dret preferent a ocupar un lloc de treball en un altre centre de l'empresa, del mateix grup professional o categoria equivalent.

**3. Dret a la suspensió** del contracte de treball (art. 45.1.N ET)

Regula la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions que en el moment de la suspensió del contracte.

**4. Dret a l'extinció** del contracte de treball (art. 49.1.M ET)

Reconeix la possibilitat d'extingir el contracte per decisió de la treballadora afectada.

**5. Dret a realitzar el seu treball total o parcialment a distància** (art. 34.8 ET)

Permet sol·licitar adaptacions de jornada o modalitats de prestació del servei, inclòs el treball a distància.

**6. Les absències** o faltes de puntualitat (art. 52.d ET)

Permet justificar absències o retards derivats de la situació de violència masclista amb l'acreditació corresponent.

**7. Nul·litat de l'acomiadament** disciplinari (ART. 55.5.b ET)

Garanteix la nul·litat de l'acomiadament, si aquest es produeix per l'exercici dels drets relacionats amb la violència de gènere.

El llistat que s'ha presentat, mostra els **drets bàsics** que, per llei, s'han de garantir a les dones víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella. Tot i això, com a empresa, sempre podem anar una mica més enllà i implementar **mesures addicionals** que reforcin la seva protecció, facilitin la recuperació i aportin estabilitat, per exemple:

- Permetre una **adaptació horària més àmplia**, sense necessitat de justificacions detallades.
- **Ampliar els dies de permís retribuït** per atendre necessitats derivades de la situació.
- Cobrir **despeses de trasllat** geogràfic quan el trasllat sigui necessari per a la protecció de la treballadora
- Oferir, a tota la plantilla, **formacions específiques** sobre violència masclista, posant l'èmfasi en la detecció, suport i no revictimització.

- Oferir **suport psicològic gratuït** o finançat per l'empresa, així com assessorament legal per gestionar la seva situació.
- Ampliar el període de **reserva** del lloc de treball de sis a **dotze mesos**, per tal de donar més temps a la recuperació.

Aquestes mesures, combinades amb els drets bàsics que especifica l'Estatut dels Treballadors, contribuiran a una millora de la situació de les víctimes de violència de gènere de la nostra empresa, tot garantint la seva seguretat i autonomia.

Si necessites ajuda dissenyant un protocol de protecció i seguretat per a víctimes de violència de gènere, no dubtis a contactar amb nosaltres [hola@fundaciosorli.org](mailto:hola@fundaciosorli.org).