

DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Plan de igualdad de Sertego

Contenido

Introducción	2
¿Quién es víctima de violencia de género?.....	2
¿Cómo se justifica la situación de violencia de género?.....	3
Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	4
Plan de igualdad de Sertego.....	4
Ley del Estatuto de los Trabajadores	5
Ley de garantía integral de la libertad sexual	7
Contacto	8

Introducción

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 313, de 29 de diciembre de 2004), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, con la finalidad de que estas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

Esta guía nace como objetivo de que las mujeres trabajadoras conozcan sus derechos en un documento único, con el fin de facilitarle la gestión y la búsqueda de información. Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que sufran o hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las empresas que conforman el plan de igualdad de Sertego (listado recogido en el apartado 1 del plan) se posicionan en contra de este tipo de maltrato, trabajando en facilitar la vida de las mujeres víctimas.

¿Quién es víctima de violencia de género?

Antes de conocer los derechos, es necesario saber que es ser víctima de violencia de género. Según el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

¿Cómo se justifica la situación de violencia de género?

Para poder acceder a los derechos explicados a continuación, es necesario una acreditación sobre la situación de violencia de género, como:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos

Toda esta información viene recogida en los artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o en el artículo 36 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Plan de igualdad de Sertego

Como parte del proceso de negociación, se han acordado, entre otras, las siguientes mejoras laborales para las mujeres víctimas de violencia de género:

- Realizar una **campana anual** de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.
- Crear una guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de las mismas.
- Realizar una **guía** para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma
- Designar una **persona referente** para personas víctimas de violencia de género.
- **Permiso retribuido de 5 días** para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
- **Complemento al 100%** de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (**IT**).
- **Ayuda económica** para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.

Para obtener más información de cada una de las medidas se debe consultar el Plan Grupal de Igualdad de Sertego en el eje 9, a través del código QR de los carteles que encontrarán en su lugar de trabajo.

Los derechos recogidos en los artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores son:

- **Derecho a la reducción de la jornada** de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- **Derecho a la movilidad geográfica:** las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- **Derecho a la suspensión del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
- **Derecho a la extinción del contrato** de trabajo 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.
- **Las ausencias o faltas de puntualidad** al trabajo 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, se considerarán justificadas.

- **Nulidad de la decisión extintiva del contrato** en el supuesto 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 el Estatuto de los Trabajadores.
- **Nulidad del despido disciplinario** en el supuesto 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 reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Ley de garantía integral de la libertad sexual

Según lo recogido en la Ley orgánica BOE, 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, en los artículos 12, y 38:

- Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la **reducción o reordenación** de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.
- El **periodo de suspensión** tendrá una duración inicial que no podrá exceder de los **seis meses**. Se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses.
- Las **ausencias o faltas de puntualidad** al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual. Para ello deberán formar e informar sobre este riesgo a sus trabajadoras.

En caso de desear obtener más información sobre otros derechos que poseen las mujeres víctimas de violencia de género, en castellano u otros idiomas, puede acudir a la Guía del ministerio clicando la imagen:



Contacto

Para poder disfrutar de cualquiera de las medidas deberá acudir a su superior/a para que le indique los pasos a seguir.

En caso de tener alguna duda sobre algunas de las medidas del plan de igualdad, podrá consultar a la persona técnica en la materia de la empresa, Laura González Esteban, al correo lgonzaleze@urbaser.com