

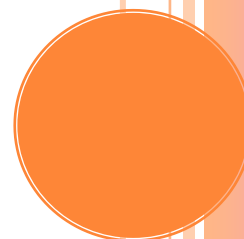


## EL/LA REPRESENTANTE SINDICAL ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

SECRETARÍA NACIONAL IGUALDAD Y RS CSIF • • •

GUÍA DE DERECHOS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Tal como ya se ha comentado, para conseguir que las víctimas de violencia de género se reinseren en la sociedad, es imprescindible que cuenten con un medio de obtener ingresos y alcancen la independencia económica, por lo que su incorporación al mundo laboral y que se mantengan en él es muy importante.

En el ámbito laboral, los/as representantes sindicales cuentan con una posición privilegiada para la detección de casos de violencia de género, para la atención a las víctimas y para la protección de los derechos laborales que, como ya hemos visto, prevé la legislación (art 21 de la LOIVG) en estos casos. Además los derechos de información y consulta de comités y secciones sindicales y la legitimación para la negociación colectiva, proporcionan a los representantes herramientas muy valiosas para la incorporación y protección de las víctimas de la violencia de género.

De forma más concreta, el/la representante sindical tiene una función activa y un papel dentro del enfoque integral ante casos de violencia de género mediante las siguientes actuaciones:

- **Detección:** la cercanía a los/as trabajadores/as a los/as que representa y el conocimiento profundo de cada centro de trabajo y de las personas, permiten al representante sindical detectar los cambios de comportamiento que podrían ser signos de que existe un caso de violencia de género. En este caso, es especialmente importante prestar atención a bajadas bruscas en el rendimiento de la trabajadora, absentismos, faltas de puntualidad, bajas médicas frecuentes, imposición de sanciones por parte de la empresa. Más allá de la información que proporcione la empresa en virtud del artículo 64 del Estatuto de los/as Trabajadores/as o la que emana de los departamentos de prevención de riesgos laborales, los representantes sindicales se encuentran en el núcleo mismo de la actividad de los centros de trabajo y conocen a sus compañeros/as, por lo que pueden detectar los problemas con mayor facilidad.
- **Información:** es muy importante que, una vez que se conoce el problema, el/la delegado/a se encuentre en condiciones de orientar a la víctima hacia los organismos que pueden ayudarla e informarle de sus derechos laborales. Para ello, es fundamental que el/la delegado/a, a su vez, haya sido formado e informado de los cauces y medios para ello.
- **Protección:** como ya se ha comentado, las víctimas de violencia de género cuentan con una serie de derechos laborales específicos cuya aplicación puede y debe ser garantizada y vigilada por los representantes sindicales.

- **Negociación:** aunque los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género estén garantizados por la LOIVG y las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores y la legislación aplicable a los empleados públicos en cada caso, es muy recomendable que se incorporen en los convenios colectivos las cláusulas correspondientes y que se negocie y revise, dentro de los Planes de Igualdad, la redacción y seguimiento de las medidas contempladas en el Eje 6.

Por último, para garantizar que el representante sindical es una figura de ayuda a la víctima de la violencia de género es básico que éste muestre disponibilidad hacia ella, respeto hacia sus acciones y decisiones y que sea capaz de orientarla correctamente. Contar con tiempo suficiente para que la víctima no se sienta presionada, estar pendiente de los/as compañeros/as para poder detectar situaciones de violencia, una actitud de escucha activa y ser capaz de asesorar y defender a la víctima en el ámbito de la empresa son las herramientas reales con las que el/la delegado/a cuenta para ayudar en estos casos.