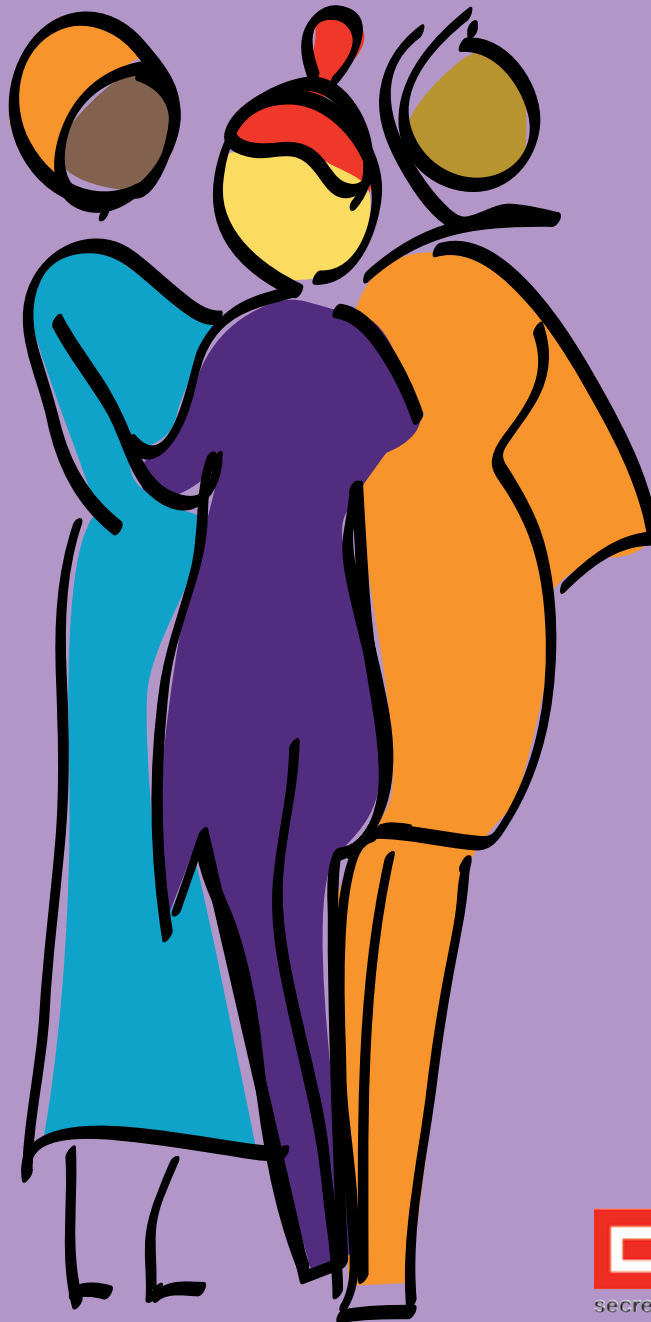


GUIA SINDICAL

Violències de gènere a l'empresa



GUIA SINDICAL: Violències de gènere a l'empresa

Autora: Chari Portero Ronda
Edició: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya
Finançament: Institut Català de les Dones
Correcció: Servei Lingüístic de CCOO
Disseny de portada: macdbook.com
Maquetació: DeBarris, sccl
Impressió: Zukoy5
Dipòsit legal: B-35.412-2009

Barcelona, 2009

ÍNDEX

Presentació	7
Introducció	9
1. Aclariment de conceptes: “Cada cosa pel seu nom”	11
1.1. Violència de gènere	11
1.1.1. Assetjament sexual.....	12
1.1.2. Assetjament per raó de sexe	16
1.1.3. Violència de gènere en la parella	16
2. Quines eines legals tenim per a cada situació?.....	19
2.1. Eines legals en cas d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe.....	19
2.2. Eines legals en cas de violència de gènere en la parella....	30
3. La importància de l’acció sindical	45
3.1. Quins són els passos a seguir?	45
3.2. Convenis col·lectius: alguns exemples de bones pràctiques	47
Bibliografia	57
ANNEX: Informació i assessorament	61

PRESENTACIÓ

L'aparició en els darrers anys de la Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes i de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista situa la nostra lluita sindical contra les violències de gènere en l'àmbit laboral en un moment sense precedents. No tenim la certesa que aquests avenços legals es converteixin en instruments eficaços per a l'eradicació de qualsevol forma de violència que puguin patir les dones pel fet de ser-ho. Però del que sí estem convençudes és que suposen noves eines en la nostra lluita sindical per aconseguir que l'organització del treball esdevingui una organització igualitària i lliure de discriminacions de gènere.

La Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere ha dotat per primera vegada les dones que es troben en situació de violència de gènere en la parella de drets laborals i de Seguretat Social orientats a la conciliació de la situació de violència en què es troben amb la feina, per aconseguir-ne la permanència. Així, drets com la mobilitat geogràfica, la reordenació del temps de treball o la suspensió o l'extinció del contracte de treball, entre d'altres, poden facilitar la compatibilitat del treball amb el fet que aquestes dones rebin protecció i assistència integrals.

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes ha introduït aspectes rellevants pel que fa a la prevenció i la intervenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, i ha obligat a les empreses a adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar i intervenir davant aquest tipus de comportaments i intentar que els espais de treball estiguin lliures de discriminacions.

La Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista ha obert la possibilitat de reconèixer l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a maneres de violència masclista específiques de l'àmbit laboral.

Esperem que aquests avenços legals puguin convertir-se en instruments útils per aconseguir una societat més justa i igualitària, lliure de violències de gènere, com també que contribueixin a enfortir encara més l'acció sindical i a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Rosa Bofill

Responsable de la Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

INTRODUCCIÓ

Aquesta guia pretén ser una eina útil per a la tasca sindical en matèria de violències de gènere en l'àmbit laboral, i té per objectiu aglutinar els recursos legals existents en aquesta temàtica. Entendrem per violències de gènere en l'àmbit laboral l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, així com també els casos de dones treballadores que es trobin en situació de violència de gènere en la parella, que malgrat no sigui una forma de violència específica dins l'empresa sí implica la necessitat de conèixer els drets laborals i de Seguretat Social que la llei els atorga.

En els darrers anys la violència de gènere ha guanyat visibilitat i ha passat a ocupar un espai reconegut en l'esfera pública gràcies als esforços, entre d'altres, dels grups de dones que han lluitat i continuen lluitant per eradicar qualsevol tipus de violència que atempti contra els drets fonamentals de les dones pel fet de ser dones. D'aquests esforços se'n desprenen importants avenços socials, polítics i jurídics en matèria de violència de gènere, que han dotat la societat d'eines per prevenir i actuar davant aquesta temàtica. Concretament, pel que fa a la situació legal s'han produït canvis importants en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic, que han permès visibilitzar les violències de gènere i donar-los un espai a l'esfera pública. En aquesta guia volem destacar per la seva incidència i rellevància en aquesta temàtica la **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que ha estat sens dubte una eina rellevant per a l'acció sindical, ja que reconeix drets laborals i de Seguretat Social per a les treballadores víctimes de violència de gènere en la parella. Destaquem també la **Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que introdueix mesures significatives en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Finalment mereix especial menció per la seva recent entrada en vigor a Catalunya la **Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, que introdueix una visió àmplia de la violència de gènere atenent a les diferents tipologies i àmbits existents, i reconeix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a maneres de violència masclista específiques de l'àmbit laboral.

L'aparició d'aquestes lleis comporta indubtablement un pas endavant en el reconeixement jurídic de les violències de gènere, però perquè es converteixin en veritables instruments per a la lluita sindical és necessari donar-les a conèixer a treballadores i treballadors, així com a delegades i delegats. Aquesta guia neix amb el repte de recollir en un llenguatge proper i entenedor els darrers avenços legals que s'han produït en aquesta matèria per convertir-los en una eina pràctica i útil en la tasca sindical. Pretén també introduir alguns aspectes imprescindibles per a una comprensió àmplia de les violències de gènere i per diferenciar les tipologies que específicament poden trobar-se en l'escenari laboral.

La guia s'estructura en tres blocs. El primer vol donar a conèixer i fer més clars els elements bàsics de les violències de gènere a l'empresa, ja que considerem que conèixer-los pot facilitar la seva comprensió i evitar posicionaments basats en prejudicis i estereotips, com a conseqüència d'una manca d'informació. El segon bloc recull els darrers avenços legals en matèria de violències de gènere, atenent a aquells aspectes que específicament afecten l'àmbit laboral. El tercer i darrer bloc està dedicat a la importància de l'acció sindical i a oferir alguns convenis que es poden tenir com a referència, ja que constitueixen un exemple de "bones pràctiques" per com han abordat qualsevol de les maneres de violència de gènere a l'empresa.



1. ACLARIMENT DE CONCEPTES: “Cada cosa pel seu nom”

És molt important tenir claredat terminològica per tal de poder situar-se adientment davant qualsevol situació de violència de gènere en l'àmbit laboral, és a dir, comprendre el significat dels conceptes amb els quals nomenem cada situació i quines són les seves característiques específiques. Això permet una millor comprensió de la temàtica i també dóna més eines perquè es pugui fer una intervenció adequada. Els apartats que vénen a continuació ofereixen algunes pinzellades de les diferents situacions de violència que es poden trobar a l'empresa i quines són algunes de les seves característiques més rellevants.

1.1. Violència de gènere

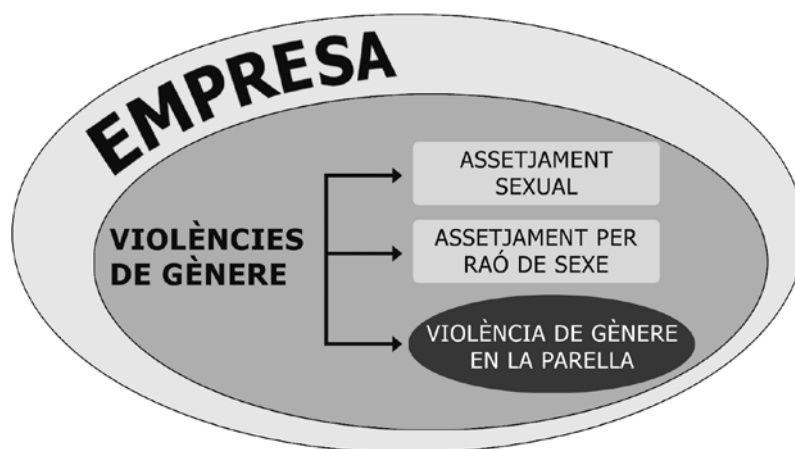
Les relacions de poder desiguals entre els homes i les dones han estat presents històricament a les societats patriarcals¹ i encara a l'actualitat el masclisme que caracteritza aquests tipus de societats continua sent una xacra social. Aquesta només és possible combatre-la des d'un compromís personal, institucional i polític que ens impliqui a totes i tots en una lluita conjunta envers una societat més igualitària i justa. Aquestes relacions desiguals impregnen el teixit de la nostra societat i, per tant, es poden trobar en qualsevol àmbit de la nostra quotidianitat, com per exemple en l'àmbit laboral.

La **violència de gènere** constitueix la manifestació més brutal dins aquestes relacions desiguals, on el fet de pertànyer al sexe femení pot ser motiu perquè les dones rebin danys o patiments físics, sexuals o psicològics, entre d'altres, que atemptin contra els seus drets fonamentals tant en l'àmbit públic com en el privat. Així, drets bàsics de totes les persones com el dret a la vida, a la integritat física, a la llibertat, a la igualtat, a la seguretat i a la no-discriminació, que es proclamen des de la Constitució espanyola, es veuen directament vulnerats per les diferents maneres que adopta la violència de gènere. És important tenir en compte que es tracta d'una problemàtica social que té unes profundes arrels històriques i culturals, que es van readaptant i reproduint permanentment en totes les estructures de la nostra societat, i per tant és necessari fer-ne una anàlisi estructural i global per detectar-la i eradicar-la.

1. El patriarcat es defineix com una organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones (Departament de Treball, 2008).

Cal destacar que el concepte *violència de gènere* és molt ampli i engloba diferents tipus de violències (física, psicològica, sexual, econòmica, etc.) i d'àmbits en què aquestes poden manifestar-se (familiar, parella, laboral, social, etc.), amb la qual cosa si es fa servir aquest concepte no s'està especificant ni el tipus de violència ni l'àmbit en què aquesta es dona, sinó que s'està fent una referència general a qualsevol tipus de violència que poden rebre les dones pel fet de ser-ho.

A l'empresa es poden trobar dues situacions de violència de gènere que són més específiques de l'àmbit laboral: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. També poden trobar-se casos de treballadores que estiguin en situació de violència de gènere en la parella. Les dones que pateixen aquest tipus de violència, malgrat no tractar-se d'una manera de violència específica de l'àmbit laboral, s'ha de saber que tenen uns drets específics pel fet de trobar-se en aquesta situació. En els apartats que segueixen a continuació es tractarà de descriure cadascuna d'aquestes violències per tal d'evitar confondre-les.



1.1.1. Assetjament sexual

A Espanya l'aparició pública de l'assetjament sexual va arribar després que aquesta s'incorporés a la Comunitat Econòmica Europea, coincidint amb l'Informe Rubinstein (1987), que va encarregar la Comissió Europea a un grup de persones expertes per definir aquest fenomen. La definició que en va sorgir ha estat emprada per les polítiques contra l'assetjament sexual de la major part dels estats membres, tot i que va ser criticada per ser una definició incompleta. A partir d'aquest informe van sorgir altres mesures en relació amb l'assetjament sexual, entre les quals destaquem: la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees, del 27 de novembre de 1991, amb relació a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE); el Codi de Conducta sobre mesures per a combatre l'assetjament sexual; i la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa). Aquesta darrera ofereix una de les definicions més àmplies d'assetjament sexual i més emprades:

"La situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu." (Directiva 2006/54/CE)

És important tenir present que des dels seus inicis s'ha creat una idea equivocada entorn a l'assetjament sexual en l'àmbit laboral en associar-lo amb el sexe, la seducció i de vegades fins i tot amb el *glamour* ("la història del cap amb la secretària"). Aquesta imatge mitificada ha estat, i continua sent, un obstacle per poder analitzar aquest fet com el que realment és: una manifestació sexista en un context de relacions desiguals entre dones i homes, on aquests darrers fan un ús abusiu de poder. I cal diferenciar molt bé entre el poder i la jerarquia, pel fet que moltes vegades l'assetjament sexual prové de persones que jeràrquicament no ocupen un lloc superior a la persona assetjada, però que abusen del poder de ser homes dins una societat patriarcal que els situa i reconeix com a superiors a les dones. En aquest sentit, quan l'assetjament sexual prové d'un superior jeràrquic el que comporta és un agreujament, ja que s'està fent un ús de poder doblement abusiu: pel fet de ser home (poder de gènere) i pel càrrec que ocupa amb relació a la treballadora assetjada (poder jeràrquic).

Però hi ha altres elements que encara dificulten més la identificació, el rebuig i les actuacions davant aquest tipus de comportament. D'una banda, s'ha creat una idea generalitzada errònia en considerar que l'espai de treball és un lloc neutre tant davant de les diferències de gènere, com davant dels actes i dels comportaments sexuals, la qual cosa està molt lluny de la realitat, que més aviat és plena d'exemples que demostren que als entorns laborals hi ha un munt d'estereotips, prejudicis i comportaments sexistes i sexualitzats (discriminació salarial, treballs feminitzats i masculinitzats, diferències en els espais de treball masculins i femenins, uniformes diferenciats per sexe, etc.). D'altra banda, l'assetjament sexual a la feina ha estat envoltat, des del començament, d'una creixent preocupació jurídica, que s'ha centrat a definir-lo i delimitar-lo per aconseguir que fos punible, i que s'ha oblidat d'analitzar quines són les causes que l'originen. És indubtable la importància que l'assetjament sexual hagi anat adquirint visibilitat legal, però cal tenir en compte que no es tracta d'una problemàtica que pugui abordar-se només amb eines jurídiques, sinó que els agents socials han de prendre-hi part, amb el seu rebuig individual i col·lectiu i donant-hi una resposta global.

Pel que fa a la definició del concepte d'assetjament sexual a la feina s'ha de dir que encara a l'actualitat resulta una tasca difícil. Això es deu al fet que es tracta d'una situació que pot manifestar-se de diverses maneres i que cada persona treballadora pot donar una definició diferent en funció del lloc que ocupa en el treball, de l'entorn laboral, dels tipus de relacions a les quals està acostumada, de la credibilitat que li donen les companyes i companys, etc. És per això que l'important, més que tenir-ne una única definició, que segurament exclouria altres situacions, és que hi hagi un acord general sobre alguns elements comuns i coincidents de l'assetjament sexual en l'àmbit laboral. La següent definició considerem que inclou aquests elements.

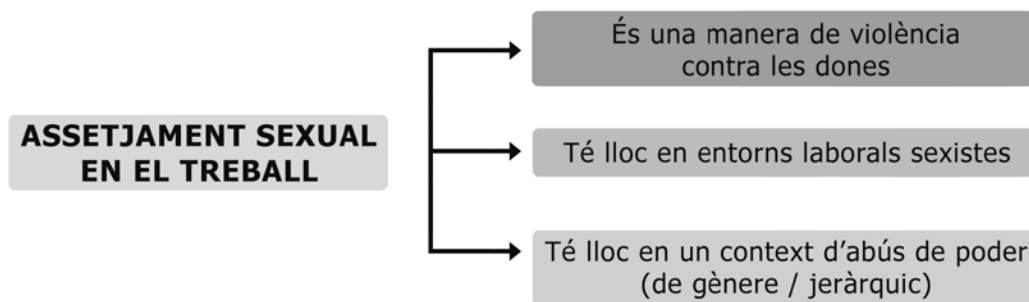
"Per assetjament sexual s'entén totes aquelles conductes de naturalesa sexual, desenvolupades en l'àmbit d'organització o direcció d'una empresa o en relació amb aquest, o com a conseqüència d'una relació de treball, que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta l'ocupació, la formació, la promoció i les condicions de treball o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant.

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual les següents conductes, a títol d'exemple:

- a) Observacions suggerents, acudits o comentaris sobre l'aparença o la condició sexual del treballador o treballadora.
- b) Peticions de favors sexuals, incloent-hi totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball, o l'estabilitat en l'ocupació del treballador o treballadora, a l'aprovació o denegació d'aquests favors.
- c) Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per raó del seu sexe.
- d) Tota agressió sexual.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions personals lliurement acceptades i recíproques en la mesura que no són desitjades per la persona que n'és objecte. Un únic episodi indesitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.²

Al marge de les múltiples definicions que puguin donar-se sobre l'assetjament sexual és important conèixer quins són els principals eixos que sostenen aquesta problemàtica:



Pel que fa a les tipologies, es distingeixen dos tipus d'assetjament sexual:

- **Assetjament d'intercanvi** (també anomenat **xantatge sexual** o **quid pro quo**): és aquell que prové d'un superior jeràrquic o bé d'altres persones que poden influir d'alguna manera en l'ocupació i les condicions laborals de la persona assetjada. L'exerceixen, doncs, persones que ocupen una posició jeràrquicament superior a la víctima i que fan un ús abusiu d'aquesta posició.
- **Assetjament ambiental**: és aquell que prové de companys o terceres persones relacionades amb el treball, que fa que l'entorn de la persona assetjada es converteixi

2. Definició extreta dels materials: SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA (1999), *Actuacions per afrontar l'assetjament sexual*. Barcelona, p. 4-5.

en hostil, intimidatori o humiliant. En aquest tipus d'assetjament no té perquè haver-hi una posició de jerarquia, ni una conseqüència laboral directa per a la treballadora (acomiadament, sobrecàrrega de feina, etc.), sinó que, més aviat, les conseqüències sobre l'entorn poden afectar la seva ocupació.

També poden distingir-se els següents tipus d'assetjament, **segons el vincle** entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** és aquell que es dona entre persones treballadores que són companyes.
- **Assetjament vertical ascendent:** és aquell que exerceix una persona subordinada cap a una persona superior jeràrquicament.
- **Assetjament vertical descendent:** és aquell que exerceix una persona superior jeràrquicament cap a una persona subordinada.

En relació amb el context és important saber que existeixen múltiples factors que poden afavorir l'aparició de l'assetjament sexual, malgrat que no són determinants. Així, per exemple, les condicions laborals, l'organització del treball (contractes precaris, segregació vertical i horitzontal, ambients sexistes, etc.) i les condicions personals de la persona assetjada (precarietat econòmica, una situació familiar complexa, etc.), entre d'altres, poden fer que algunes treballadores siguin més vulnerables a patir una situació d'assetjament. També s'ha de tenir present que hi ha elements que dificulten la identificació i el rebuig de l'assetjament sexual (tant per part de la persona assetjada com de terceres persones), perquè sovint es barreja amb comportaments que estan normalitzats i acceptats a l'ambient de treball i a la societat, com poden ser acudits, mirades o gestos insinuants, bromes sobre el sexe, etc. Altres vegades la dificultat per identificar-lo ve donada perquè l'assetjador es guanya inicialment la confiança de la víctima a través de gestos de suport o d'amistat, que a més la resta de companyes i companys poden identificar com una relació de favoritisme, la qual cosa potenciarà que no li donin el seu suport. A això s'hi ha d'afegir que aquestes conductes poden considerar-se com a afalagadores i necessàries per a les dones o bé que s'interpreti que han estat elles les que han incitat o provocat l'aparició de l'assetjament sexual. Com a conseqüència de tot això la treballadora assetjada pot sentir-se confusa davant el que li està passant i tenir dificultats per identificar-ho com a assetjament sexual. També pot sentir-se culpable i culpabilitzada per l'entorn i alhora tenir por de perdre el seu lloc de treball. Tots aquests aspectes expliquen que sovint la persona assetjada visqui la situació en solitari i de vegades l'aguanti durant un llarg període de temps.

S'ha de tenir present que l'assetjament sexual incideix directament en la salut de la persona assetjada i que pot ocasionar-li efectes molt greus a nivell físic i psicològic, per exemple: palpitations, apatia, malsons, insomni, dificultats per respirar, desgana, baixa autoestima, ansietat, depressió, etc. Aquests efectes poden reflectir-se en l'actitud i el rendiment de la treballadora en el centre de treball, per exemple en la manca de concentració, en l'estat d'ànim, etc., i en molts casos les absències continuades i la baixa laboral poden esdevenir símptomes de l'assetjament sexual. L'assetjament sexual sorgeix en el context de les relacions laborals, afecta directament l'ambient de treball i presenta uns símptomes específics. És per això que és necessària la consideració de l'assetjament sexual com un factor de risc psicosocial dins el treball, la qual cosa contribuiria en gran mesura a la seva prevenció.

1.1.2. Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe té a veure amb els comportaments i actituds no desitjats que estan relacionades amb el sexe d'una persona, que poden produir-se en diferents situacions vinculades amb el treball (inserció, promoció, ocupació, formació) i que atempten contra la dignitat de les dones i els creen un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Així, per exemple, es pot considerar assetjament per raó de sexe la discriminació retributiva, les dificultats d'accés i promoció al treball pel fet de ser dona, l'obligació de fer determinades tasques perquè es consideren pròpies de les dones (tenir cura de l'espai, portar els cafès...), comentaris i acudits sexistes, discriminacions vinculades a la maternitat, etc. El fet de ser dona és el detonant per rebre aquests tipus d'assetjament, que, de la mateixa manera que passa amb el sexual, es produeix en un context de relacions de poder desiguals entre els homes i les dones i en entorns laborals sexistes.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen molts elements en comú i de fet a les lleis sovint hi apareixen lligats, però hem d'intentar no confondre'ls. La diferència principal és que l'assetjament sexual té un component de caire sexual i l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de ser dona, sense que hi hagi el component sexual. Però tots dos tenen com a base el sexisme i són formes de violència de gènere contra les dones, que es desenvolupen en un entorn laboral sexista on té lloc un abús de poder (de gènere/jeràrquic) dels homes sobre les dones.

Encara que també existeixen dificultats per identificar i rebutjar l'assetjament per raó de sexe, en no tenir el component sexual, no presenta tanta confusió com l'assetjament sexual. A poc a poc les lleis han anat especificant les diferents discriminacions per raó de sexe que poden produir-se en l'àmbit laboral i aquesta concreció ha facilitat molt la identificació i també la intervenció davant actes que discriminin o assetgen les dones per raó del seu sexe. Les mesures legals que intenten prevenir, detectar, intervenir i eradicar l'assetjament per raó de sexe tenen com a punt de partida aconseguir la igualtat entre els homes i les dones en els diferents àmbits de la societat, com per exemple el laboral. Per aconseguir aquest objectiu és necessària l'eliminació de qualsevol manera de discriminació que pugui donar-se en el treball per raó d'edat, d'origen, de sexe, etc. S'ha de tenir en compte que el fet que es produeixi una discriminació per raó de sexe no implica que hi hagi necessàriament assetjament, ja que aquest té a veure amb la repetició i la insistència d'una determinada actitud o comportament no desitjat. No obstant això, una única discriminació per raó de sexe pot constituir assetjament si és prou greu. És important aquest punt perquè una discriminació per raó de sexe pot desembocar en un cas d'assetjament.

Finalment cal assenyalar que l'assetjament per raó de sexe, igual com passa amb el sexual, pot repercutir greument en la salut física i psicològica de la persona que l'està patint.

1.1.3. Violència de gènere en la parella

En línies molt generals la violència de gènere en la parella és aquella exercida pels homes cap a les dones que es produeix on hi ha hagut o on hi ha un vincle afectiu de parella (amb o sense convivència), on l'home fa un

ús abusiu de poder intentant controlar la dona o obligant-la a fer coses en contra de la seva voluntat, ja sigui a través d'intimidació psicològica, física, sexual o econòmica, entre d'altres.

S'ha de tenir present que el fet que una treballadora pateixi violència de gènere en la parella pot incidir directament o indirectament en el seu àmbit laboral, ja que es troba en una situació que té efectes molt greus en la seva salut física i psicològica. Per això el que interessa en aquesta guia, més que fer una anàlisi exhaustiva de la violència de gènere en la parella, és que es tingui coneixença que aquestes treballadores tenen unes necessitats específiques per poder conciliar la situació en què es troben amb el seu treball i que existeix un marc legal que contempla aquestes necessitats. Concretament la **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere** els atorga drets laborals i de Seguretat Social que és necessari conèixer. Les mesures introduïdes per aquesta llei en matèria laboral tenen com a prioritat garantir que les treballadores que pateixen violència de gènere en la parella mantinguin el seu treball, especialment important donada la situació en què es troben.



2. QUINES EINES LEGALS TENIM PER A CADA SITUACIÓ?

Un cop diferenciades les situacions de violència que es poden trobar a l'empresa, és important saber que existeixen eines legals específiques per poder-hi fer front. Tenir per la mà aquestes eines legals dóna la possibilitat de comptar amb més recursos per fer una intervenció adequada, que englobi els àmbits de la prevenció, la detecció i la intervenció.

En els apartats següents oferim una recopilació de les lleis que incideixen, directament o indirectament, en les violències de gènere en l'àmbit laboral, i ens centrem sobretot en la **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**; en la **Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, i en la **Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**. S'ha intentat resumir, simplificar i facilitar el contingut de les lleis amb un llenguatge més clarificador, però en cas de dubte o per completar la informació oferta és aconsellable remetre's als textos legals.

Aquestes lleis no només contenen nous instruments per prevenir, detectar i eradicar les violències de gènere a l'empresa, sinó que també han modificat altres normatives de gran rellevància per a l'àmbit laboral, com per exemple l'**Estatut dels treballadors**, la **Llei de procediment laboral** o la **Llei general de Seguretat Social**, entre d'altres.

2.1. Eines legals en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

Com s'ha vist en apartats anteriors, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són dos conceptes diferenciats amb característiques específiques, però amb elements i arrels comuns, tot i que sovint les lleis acostumen a abordar-los conjuntament. Aquest enfocament legal ens ha portat a unificar en un sol apartat les eines legals que existeixen per als dos tipus d'assetjament, sobretot amb el propòsit de no oferir una informació repetitiva.

Una de les lleis amb més pes en aquesta temàtica és la **Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, ja que ha introduït nombroses mesures per prevenir, detectar i intervenir en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i, sobretot, ha dotat l'acció sindical d'una eina de gran utilitat en la lluita contra aquest tipus de comportaments.

EINES LEGALS: ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

■ Algunes definicions legals d'assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

*** Art. 7.1 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

*** Art. 5_tercer b) Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

■ Algunes definicions d'assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

*** Art. 7.2 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

*** Art. 5_tercer a) Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

■ Quina consideració legal tenen?

Infracció molt greu

L'assetjament sexual i per raó de sexe són considerats com a infraccions molt greus, sempre que l'empresariat estigui assabentat de la seva existència i no hagi fet res per impedir-ho.

*Delicte**** Art. 8.13 i Art. 8.13 bis Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social**

També es consideren com a infraccions molt greus aquelles decisions de l'empresa que comporten discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe, entre d'altres.

*** Art. 8.12 Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social**

L'assetjament sexual es considera un delicte contra la llibertat i la indemnitat sexuals.

*** Art. 184 Codi Penal***Discriminació*

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es consideren discriminatoris i quan estiguin condicionant un dret o l'expectativa d'aquest es consideren també discriminació per raó de sexe.

*** Art. 7.3 i 7.4 Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes***Salut laboral*

Per tal d'integrar el principi d'igualtat en la política de salut, les Administracions públiques desenvoluparan accions orientades, entre d'altres, a considerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe dintre de la protecció, la promoció i la millora de la salut laboral.

*** Art. 27.3 c) Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

*** Art. 18.9 Llei general de la sanitat** (modificada per la disposició addicional octava núm. tres de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ Què s'ha de garantir?*La igualtat*

La igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball.

*** Art. 5 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

La protecció

Les empreses tenen l'obligació de vetllar perquè hi hagi igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquest objectiu hauran d'adoptar les mesures que siguin necessàries per aconseguir-ho. Aquestes mesures hauran de ser negociades, i en el seu cas acordades, amb la representació de les persones treballadores.

*** Art. 45.1 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

En la relació de treball les persones treballadores tenen dret a la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

*** Art. 4.2 e) Estatut dels treballadors**

L'eradicació

L'eradicació de qualsevol manera d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, mitjançant les mesures que siguin necessàries, ha de ser un dels criteris d'actuació dels poders públics.

*** Art. 14.5 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

La sensibilització i la formació

Des del Govern de la Generalitat s'ha de promoure la sensibilització i la formació adreçades a treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials promovent el dret de totes les treballadores a ser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. També s'ha de promoure el suport i l'ajuda a les dones i el rebuig de l'assetjament.

*** Art. 27 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

Les organitzacions sindicals i empresarials han de garantir que la formació i la capacització específica sobre violència masclista³ s'incloguin en els seus programes de formació.

*** Art. 19.3 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

3. La Llei catalana del dret de les dones a eradicar la violència masclista utilitza el concepte "violència masclista" per referir-se a totes les formes de violència que es poden exercir sobre les dones en diferents àmbits pel fet de ser dones, dins un context de relacions de poder desiguals entre homes i dones. Així doncs, aquesta llei considera l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a tipus de violència masclista específiques de l'àmbit laboral.

■ Dret a l'ocupació i a la formació ocupacional⁴

El Govern de la Generalitat ha de garantir l'ocupació i la formació ocupacional de les dones que pateixen qualsevol manera de violència masclista en l'àmbit laboral.

* Art. 38.1 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Els programes de formació ocupacional i inserció laboral desenvolupats pel Govern de la Generalitat hauran de donar prioritat a les dones que pateixen o han patit violència masclista. Aquests programes hauran d'incloure les matèries necessàries per a l'ocupació d'aquestes dones, i atendre a les diferents situacions i necessitats.

* Art. 39 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Si la treballadora inicia qualsevol tipus d'acció (a l'empresa o per via administrativa o judicial) orientada a exigir que es faci efectiu el principi d'igualtat i no-discriminació i això té com a conseqüència que l'empresa emprengui accions o decisions que li produeixin un tracte negatiu, perjudicial o advers, es considerarà discriminació per raó de sexe i seran declarades nul·les.

* Art. 9 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

* **Art. 17.1 Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional onzena núm. dos Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

Aquestes accions o decisions de l'empresa també seran considerades com a infraccions molt greus.

* **Art. 8.12 Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social** (modificada per la disposició addicional catorzena núm. dos Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ Què passa davant les represàlies?

4. S'ha de tenir en compte que per accedir a aquests drets és necessari que les dones acreditin la situació de violència masclista en què es troben amb els següents mitjans: sentència de qualsevol ordre jurisdiccional; ordre de protecció; informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social; qualsevol mesura cautelar de protecció, seguretat o assegurement vigent; atestat elaborat per les forces i cossos de seguretat; informe del Ministeri Fiscal; informe mèdic o psicològic; informe de serveis socials, serveis d'acolliment i recuperació, serveis d'intervenció especialitzada dins les forces i cossos de seguretat, o informe de l'Institut Català de les Dones o qualsevol altre mitjà establert per disposició legal. Vegeu en detall l'art. 33 de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

■ **Qui pot denunciar?**

La treballadora assetjada serà l'única legitimada en els judicis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

* **Art. 12.3 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

* **Art. 11 bis. 3 Llei d'enjudiciament civil** (modificada per la disposició addicional cinquena núm. un Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

* **Art. 19.1 i) Llei reguladora de la jurisdicció contenciós administrativa** (modificada per la disposició addicional sisena núm. un Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ **Com provar-ho?**

Serà la persona demandada la que haurà de provar que no s'han produït accions discriminatòries per raó de sexe.

* **Art. 13 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

* **Art. 217.5 Llei d'enjudiciament civil** (modificada per la disposició addicional cinquena núm. tres Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

* **Art. 60.7 Llei reguladora de la jurisdicció contenciós administrativa** (modificada per la disposició addicional sisena núm. dos Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ **Què pot fer-se des de l'acció sindical?**

La negociació col·lectiva és una via per poder introduir mesures que facin efectiu el principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

* **Art. 43 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

La representació de les persones treballadores ha d'afavorir la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball a través de la sensibilització dels treballadors i treballadores, com també comunicar-li a la direcció de l'empresa l'existència d'indicis o casos d'assetjament, si en tenen coneixença.

* **Art. 48.2 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

■ Què es pot fer des dels plans d'igualtat?

■ Dret a la intimitat i a la confidencialitat

L'autoritat laboral tindrà cura que es faci efectiu el principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir clàusules que de manera directa o indirecta ocasionin discriminació per raó de sexe. Per fer-ho podrà comptar amb l'assessorament d'entitats específiques.

* **Art. 90.6 Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional onzena núm. dinou Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

El Govern de la Generalitat ha de potenciar que les empreses amb seu social a Catalunya o bé que hi desenvolupin les seves activitats tinguin mesures i procediments específics d'actuació destinats a la prevenció, la reparació i la sanció dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. També ha de promoure el diàleg social per afrontar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través del seguiment tant de les pràctiques que es donen en el lloc de treball, com dels convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques, entre altres.

* **Art. 28 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

Els plans d'igualtat⁵ constitueixen una eina clau en el procés de prevenció, detecció, intervenció i eradicació de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Entre les mesures adoptades als plans d'igualtat es poden incloure accions específiques per prevenir i evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i promoure-les a l'empresa, atenent també als procediments que s'han de seguir quan existeixin denúncies o queixes per part de la treballadora assetjada. Aquestes mesures s'hauran de negociar amb la representació de les persones treballadores.

* **Art. 46.2 i Art. 48.1 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

Davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe les treballadores tenen el dret que es respecti la seva intimitat i dignitat.

* **Art. 4.2 e) Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional onzena núm. un Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

5. Les empreses que tinguin més de 250 persones treballadores estan obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

■ **Quan pot ser nul·la l'extinció del contracte o l'acomiadament?**

També s'ha de garantir la confidencialitat de la treballadora per part de l'empresa, de la representació sindical i dels organismes encarregats de formació i ocupació.

* **Art. 40 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

Es considerarà nul·la l'extinció del contracte o l'acomiadament per part de l'empresariat quan aquest hagi estat originat, entre d'altres, per alguna de les causes de discriminació prohibides per la Constitució o a la Llei, o bé quan s'hagin vulnerat drets fonamentals i llibertats públiques de les persones treballadores.

* **Art. 53.4 i Art. 55.5 Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional onzena núm. dotze i catorze Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

* **Art. 108.2 Llei de procediment laboral** (modificada per la disposició addicional tretzena núm. dos Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ **Es pot acomiadar a l'assetjador?**

L'assetjament sexual o per raó de sexe cap a l'empresariat o cap a les persones treballadores poden esdevenir causa d'acomiadament disciplinari.

* **Art. 54.2 g) Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional onzena núm. tretze Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ **Quan pot iniciar-se un procediment judicial?**

Després que la Inspecció de Treball i Seguretat Social comprovi que s'ha produït una discriminació per raó de sexe i reculli els efectes que això ha tingut sobre la treballadora, així com la indemnització que li correspon, la Direcció d'Inspecció haurà de comunicar-li aquesta situació a l'autoritat laboral perquè en tingui coneixença.

* **Art. 146 d) Llei de procediment laboral** (modificada per la disposició addicional tretzena núm. quatre Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

■ **Poden ser indemnitzades les treballadores que han patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe?**

Si la sentència estableix que s'ha produït vulneració de drets i no s'arriba a un acord entre les parts, haurà de ser el jutge o la jutgessa qui fixi la quantia de la indemnització per a la treballadora com a conseqüència d'haver patit discriminació. Aquesta indemnització serà compatible amb la que pugui rebre la treballadora per modificar o extingir el seu contracte de treball segons estableix l'Estatut dels treballadors.

■ **Quan es pot responsabilitzar a l'empresa?**

Quina és la sanció?

Opció de fer un pla d'igualtat

■ **Pot haver-hi conseqüències jurídiques per discriminació per raó de sexe?**

* **Art. 181 Llei de procediment laboral** (modificada per la disposició addicional tretzena núm. set Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

Seràn sancionades les empreses que hagin comès infraccions molt greus⁶ relacionades amb situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, entre d'altres, quan tenint coneixença de la situació no hagin iniciat cap acció.

D'una banda hi haurà una sanció econòmica⁷ i també les següents sancions accessòries: l'empresariat perdrà de manera automàtica les ajudes, bonificacions o qualsevol altre tipus de benefici fruit de l'aplicació de programes d'ocupació i la sanció s'aplicarà des de la data que va tenir lloc la infracció. A més, durant sis mesos no tindrà accés a aquest tipus d'ajudes.

S'ha de tenir en compte que en casos d'infraccions molt greus com a conseqüència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe les sancions accessòries mencionades anteriorment podran ser substituïdes per l'elaboració i la implantació d'un pla d'igualtat a l'empresa, sempre que ho sol·liciti prèviament a l'autoritat laboral i aquesta així ho determini, juntament amb un informe de la Inspecció de Treball. Si l'elaboració o la implantació del pla d'igualtat no es dugués a terme o no es desenvolupés tal com ho va establir l'autoritat laboral, l'empresariat perdrà aquesta opció de poder substituir les sancions accessòries pel pla d'igualtat.

* **Art. 46 bis Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social** (modificada per la disposició addicional catorzena núm. quatre Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

Les relacions de treball amb clàusules o actes que comportin discriminació per raó de sexe hauran de responsabilitzar-se mitjançant reparacions o indemnitzacions efectives, reals i proporcionals al dany i al patiment que hagin causat, així com amb sancions per prevenir actuacions discriminatòries.

* **Art. 10 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

6. Es refereix concretament a les infraccions molt greus tipificades en els apartats 12, 13 i 13 bis de l'article 8 i en l'apartat 2 de l'article 16 de la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social.

7. Trobareu les quanties de les sancions segons el tipus d'infracció que s'hagi comès a l'apartat 1 de l'article 40 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

■ **Subvencions a empreses**

Les subvencions destinades a empreses que tinguin una plantilla de vint-i-cinc persones o més inclouran a les seves bases reguladores l'obligatorietat, amb l'acord de les agents i els agents socials, d'indicar quins mitjans fan servir per prevenir, detectar i intervenir en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en els seus centres de treball. Si l'empresa no té aquests mitjans o en cas de tenir-los no els fa servir adequadament, podrà ser motiu perquè no li concedeixin o li n'anul·lin la subvenció.

* **Art. 29 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

* **Art. 92.7 i Art. 99.1 f) Llei de finances públiques de Catalunya** (modificada per la disposició addicional setena Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista)

ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

■ **Respectar el principi d'igualtat**

Les Administracions públiques tenen l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i per aconseguir-ho hauran d'adoptar mesures que evitin qualsevol manera de discriminació entre homes i dones. Així mateix hauran d'elaborar i implementar un pla d'igualtat.

* **Disposició addicional octava Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**

■ **Prevenir**

Les Administracions públiques hauran de crear mesures orientades a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per fer efectiu el principi d'igualtat.

* **Art. 51 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

■ **Formació adreçada al personal**

L'Administració general de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents d'ella hauran de fer cursos de formació adreçats al seu personal sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere.

* **Art. 61 Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

■ Dret a l'ocupació⁸

La Generalitat ha de promoure la formació específica del personal inspector de treball, del personal judicial i no judicial al servei de l'Administració de Justícia i de la Fiscalia a Catalunya i que facin intervencions en els processos judicials relacionats amb la violència masclista.

*** Art. 19.2 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

L'Administració pública ha d'establir subvencions per contractar dones que estiguin en situació de violència masclista en l'àmbit laboral, així com promoure convenis que facilitin la seva reinserció laboral. També ha d'oferir suport a les dones que es facin treballadores autònomes.

*** Art. 38.2 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

■ Protocol d'actuació

Juntament amb la representació de les persones treballadores les administracions públiques hauran de negociar un protocol d'actuació per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que inclogui:

- El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual.
- La transmissió a tot el personal de l'obligació del respecte a la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- La privacitat de les denúncies sobre els fets d'assetjament sexual.

*** Art. 62 Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes**

■ Faltes greus

Entre el personal funcionari de l'Administració pública de la Generalitat, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es consideraran faltes greus.

*** Art. 116 u) Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat** (modificada per la disposició addicional tercera Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista)

8. Perquè les dones accedeixin a aquest dret han d'acreditar la situació de violència masclista en què es troben a través dels mitjans que la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista especifica en el seu art. 33.

2.2. Eines legals en cas de violència de gènere en la parella

La principal eina legal quan existeixen casos de violència de gènere en la parella a l'empresa és la **Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que a més d'atorgar drets de gran rellevància per a les treballadores i les funcionàries que estiguin patint violència de gènere en la parella, ha introduït modificacions substancials a l'**Estatut dels treballadors** i a la **Llei general de Seguretat Social**. Si més no, a Catalunya la **Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, també és una eina de gran utilitat per a la prevenció, la sensibilització, la detecció i l'eradicació de les diferents maneres de violència contra les dones, a més d'atorgar drets d'atenció, de reparació i d'ajuts econòmics, entre d'altres.

EINES LEGALS: VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LA PARELLA	
violència de gènere en la parella	<p>■ Algunes definicions legals</p> <p>La violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat, que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre les dones per part de qui són o han estat els seus cònjuges o de qui són o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, encara que sense convivència.</p> <p style="text-align: center;">* Art. 1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p> <p>Consisteix en la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.</p> <p style="text-align: center;">* Art. 5 Primer Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista</p> <p>■ Què s'ha de garantir?</p> <p>Cobrir drets laborals que facilitin la conciliació de la vida laboral amb la situació de violència de gènere en la parella en què puguin trobar-se les treballadores (assalariades i autònomes) i funcionàries.</p> <p style="text-align: center;">* Art. 2 d) Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p> <p>■ Què es requereix?</p> <p>Per tal de gaudir d'uns drets laborals i de Seguretat Social específics és necessari que la treballadora acrediti la situació de violència de</p>

	<p>gènere en què es troba a través de l'ordre de protecció o l'informe del Ministeri Fiscal.</p> <p>* Art. 23 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p>	violència de gènere en la parella
<p>DRETS TREBALLADORES ASSALARIADES</p> <p>■ Reducció o reordenació del temps de treball</p> <p>■ Mobilitat geogràfica o canvi del centre de treball</p>	<p>Si com a conseqüència d'estar patint violència de gènere en la parella la treballadora necessités reduir la seva jornada amb la disminució proporcional del seu salari o reordenar el seu temps de treball, té dret a fer-ho.</p> <p>Per posar en pràctica aquest dret es pot seguir el procediment que per aquests casos indiquin els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i la representació de les persones treballadores o bé entre l'empresa i la treballadora que es trobi en aquesta situació. Si fallen o no existeixen aquestes vies, serà la treballadora qui hagi de concretar aquests drets.</p> <p>* Art. 21.1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p> <p>* Art. 37.7 Estatut dels treballadors (modificat per la disposició addicional setena núm. un Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)</p> <p>S'ha de tenir en compte que en cas de reducció de jornada el salari que es tindrà en compte per calcular les indemnitzacions previstes a l'Estatut dels treballadors serà el que la treballadora tenia abans d'efectuar la reducció de jornada, sempre que no hagi passat el període màxim establert per llei per aquest tipus de reducció.</p> <p>* Disposició addicional divuitena de l'Estatut dels treballadors (modificat per la disposició addicional onzena núm. vint-i-un Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)</p> <p>La treballadora té dret a demanar canvi de centre de treball o mobilitat geogràfica per garantir la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral. El nou lloc de treball haurà de ser preferentment de</p>	

■ **Suspensió del contracte de treball**

Què passa a efectes legals?

Quant temps pot durar la suspensió?

la mateixa categoria professional o equivalent a l'anterior. En aquests casos l'empresa haurà de mantenir informada la treballadora sobre les possibles vacants.

L'empresa haurà de garantir durant sis mesos la reserva del lloc de treball inicial, però passat aquest període la treballadora haurà de triar entre l'antic o el nou lloc de treball, i l'empresa ja no estarà obligada a reservar-li l'antic.

* **Art. 21.1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 40.3 bis) Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional setena núm. dos Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

La treballadora té dret a suspendre el contracte de treball si es veu obligada a fer-ho com a conseqüència de la situació de violència que pateix.

* **Art. 21.1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 45.1 n) Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional setena núm. tres Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

La suspensió del contracte de treball donarà lloc a una situació de desocupació i mentre duri la suspensió es considerarà a efectes de les prestacions de la Seguretat Social i de desocupació com a període de cotització efectiva. A més, les cotitzacions que s'hagin comptabilitzat per rebre la prestació per desocupació durant el període de suspensió es podran tornar a considerar per a una nova prestació, i també les cotitzacions per desocupació durant el període de suspensió podran ser comptabilitzades per a una nova prestació.

* **Art. 21.2 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 124.5, Art. 208.1.1 e), Art. 208.1.2 i Art. 210.2 Llei general de Seguretat Social** (modificada per la Disposició addicional vuitena núm. un, dos i tres Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

Aquest període de suspensió no podrà ser superior a sis mesos, excepte que es consideri necessari per garantir la protecció de la treballadora.

Com acreditar la situació legal de desocupació?

■ **Què pot fer l'empresa durant el període de suspensió?**

■ **Extinció del contracte de treball**

Què passa a efectes legals?

En aquest cas el jutge o la jutgessa ho podrà allargar de tres en tres mesos fins a un màxim de divuit mesos.

* **Art. 48.6 Estatut dels treballadors** (modificat per la Disposició addicional setena núm. quatre Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

L'empresariat ha de comunicar per escrit la suspensió temporal de la relació laboral, juntament amb l'Ordre de Protecció o l'Informe del Ministeri Fiscal que acrediti la condició de víctima de violència de gènere de la treballadora.

* **Disposició addicional quarantena segona Llei general de Seguretat Social** (modificada per la Disposició addicional vuitena núm. cinc Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

En els casos de suspensió, de mobilitat geogràfica o de canvi de centre de treball l'empresa pot fer contractes d'interinitat per substituir la treballadora que s'aculli a aquests drets, amb la qual cosa l'empresa tindrà dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes mentre duri la suspensió o en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball durant sis mesos. Un cop finalitzi aquest període la treballadora tornarà al seu lloc de treball en les mateixes condicions que tenia abans que es produís la suspensió.

* **Art. 21.3 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

La treballadora té dret a extingir el contracte si es veu obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de la situació de violència que pateix.

* **Art. 21.1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 49.1 m) Estatut dels treballadors** (modificat per la Disposició addicional setena núm. cinc Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

A efectes legals l'extinció del contracte de treball donarà lloc a situació de desocupació.

Com acreditar la situació legal de desocupació?

■ **Absències o faltes de puntualitat**

Pot ser motiu d'extinció del contracte?

■ **Ocupació**

■ **L'empresa pot acomiadar o extingir el contracte per exercir aquests drets?**

* **Art. 21.2 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 208.1.1 e) Llei general de Seguretat Social**

L'empresariat ha de comunicar per escrit l'abandonament definitiu del lloc de treball, juntament amb l'ordre de protecció o l'informe del Ministeri Fiscal que acrediti la condició de víctima de violència de gènere de la treballadora.

* **Disposició addicional quarantena segona Llei general de Seguretat Social** (modificada per la disposició addicional vuitena núm. cinc Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

Es consideraran justificades les absències o faltes de puntualitat al treball quan aquestes estiguin relacionades amb la situació física o psicològica fruit de la violència de gènere que pateix la treballadora. Cal, però, que així ho estableixin els serveis socials d'atenció o serveis de salut. La treballadora ho haurà de comunicar a l'empresa al més aviat possible.

* **Art. 21.4 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

Les absències referides al paràgraf anterior no es comptabilitzaran com a faltes d'assistència i, per tant, no poden ser motiu d'extinció del contracte de treball.

* **Art. 52 d) Estatut dels treballadors** (modificat per la disposició addicional setena núm. sis Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

Hi haurà un programa específic d'ocupació per a aquelles treballadores víctimes de violència de gènere que estiguin inscrites a l'atur.

* **Art. 22 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

No es donarà per vàlid l'acomiadament, ocasionat per l'exercici dels seus drets, de les treballadores que pateixen violència de gènere (reducció o reordenació del temps de treball o de la mobilitat geogràfica, canvi de centre de treball o suspensió de la relació laboral).

	<p>* Art. 55.5 b) Estatut dels treballadors (modificat per la disposició adicional setena núm. set Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)</p> <p>* Art. 108.2 b) Llei de procediment laboral (modificada per la disposició adicional tretzena núm. dos Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)</p> <p>També serà nul·la la decisió de l'empresa d'extingir el contracte de la treballadora que estigui exercint els seus drets com a víctima de violència de gènere en la parella.</p> <p>* Art. 122.2 Llei de procediment laboral (modificada per la disposició adicional tretzena núm. tres Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)</p>
<p>DRETS TREBALLADORES AUTÒNOMES</p> <p>■ Cessació d'activitat</p> <p>■ Inici nova activitat</p>	<p>Les treballadores autònomes que es trobin en situació de violència de gènere en la parella i que cessin la seva activitat per poder exercir el seu dret a la protecció o a l'assistència social integral, no tindran l'obligació de cotitzar durant sis mesos, tot i que aquest període es considerarà com de cotització efectiva a efectes de prestacions de la Seguretat Social i aquesta situació tindrà la consideració equivalent a l'alta. La base de cotització que es prendrà com a referència serà l'equivalent al promig de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.</p> <p>* Art. 21.5 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p> <p>Es promouran mesures específiques per afavorir que les dones en situació de violència de gènere en la parella iniciïn una nova activitat per compte propi.</p> <p>* Art. 22 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p>

DRETS FUNCIONÀRIES

■ Tenen els mateixos drets que les treballadores?

Les funcionàries públiques víctimes de violència de gènere en la parella tenen uns drets que malgrat coincidir en gran mesura amb els reconeguts a les treballadores s'ha de tenir en compte que apareixen diferenciats a les lleis.

Les funcionàries públiques que pateixin violència de gènere en la parella tindran dret a la reducció o reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a demanar una excedència.

* **Art. 24 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

■ Què es requereix?

Perquè les funcionàries puguin exercir aquests drets és necessari que acreditin la situació de violència de gènere que estan patint amb el mateix procediment que les treballadores, és a dir, amb l'ordre de protecció o l'informe del Ministeri Fiscal.

* **Art. 26 i Art. 23 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

■ Mobilitat geogràfica

Quan la funcionària que pateixi violència de gènere es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball per garantir el seu dret de protecció i assistència social integral, tindrà preferència per ocupar un altre lloc que estigui vacant propi del seu cos o escala i de característiques semblants. L'Administració estarà obligada a mantenir-la informada de les possibles vacants.

* **Art. 17.3 i 20.1 i) Llei de mesures per a la reforma de la funció pública** (modificada per la disposició addicional novena núm. dos i tres Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

■ Excedència

Les funcionàries que pateixin violència de gènere tindran dret a demanar una excedència, sense haver d'especificar la durada, per fer efectius els seus drets de protecció i assistència social integral. Per fer-ho no serà necessari que hagin prestat serveis previs per un temps mínim. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del seu lloc de treball i aquest període es comptabilitzarà a efectes d'ascensos, triennis i drets passius. Els dos primers mesos tindran

■ Faltes d'assistència

dret a rebre les retribucions íntegres, i si és el cas les prestacions familiars per fill/a a càrrec. Els sis mesos podran allargar-se per períodes de tres mesos fins a un màxim de divuit si fos necessari per garantir el dret a la protecció de la víctima, amb reserva del lloc de treball.

* **Art. 29.8 Llei de mesures per a la reforma de la funció pública** (modificada per la disposició addicional novena núm. quatre Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i per la disposició addicional dinou núm. quatre i cinc Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes)

Es consideraran justificades les faltes d'assistència, totals o parcials, que tinguin a veure amb la situació física o psicològica de la funcionària com a conseqüència de la violència de gènere que pateix. El temps i les condicions els determinaran els serveis socials d'atenció o salut.

* **Art. 25 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 30.5 Llei de mesures per a la reforma de la funció pública** (modificada per la disposició addicional novena núm. cinc Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

■ Reducció o reordenació del temps de treball

Les funcionàries que pateixin violència de gènere podran reduir la seva jornada de treball amb disminució proporcional del sou o reordenar el seu temps de treball (adaptació horari, horari flexible o altres formes que es puguin aplicar segons ho estableixi l'Administració pública per aquestes situacions), per tal de fer efectius els seus drets de protecció i assistència social integral.

* **Art. 24 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

* **Art. 30.5 Llei de mesures per a la reforma de la funció pública** (modificada per la disposició addicional novena núm. cinc Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere)

DRETS DONES IMMIGRANTS

■ Garantia de drets

Totes les dones víctimes de violència de gènere en la parella, amb independència del seu origen, religió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen garantits els drets que es reconeixen a la Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, sempre i quan compleixin els requisits establerts.

* **Art. 17.1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

Totes les dones que es troben en situació de violència masclista que visquin o treballin a Catalunya, i també llurs fills i filles dependents, amb independència del veïnatge civil, la nacionalitat o la situació administrativa i personal, tenen garantits els drets reconeguts a la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, sens perjudici dels requisits establerts per la legislació en matèria d'estrangeria i de l'exigència de determinats requisits per a les diferents prestacions i serveis.

* **Art. 2.1 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista**

És necessària una autorització administrativa per tal de poder treballar o inscriure's com a demandant d'ocupació i tenir accés a les accions de formació i d'intermediació laboral. El fet de patir violència de gènere en la parella pot incidir en la situació administrativa de les dones estrangeres, la qual cosa és molt rellevant pel seu accés a l'ocupació.

Les dones estrangeres víctimes de violència de gènere en la parella que hagin estat reagrupades pel cònjuge agressor podran obtenir una autorització de residència temporal independent, un cop s'hagi dictat al seu favor una ordre judicial de protecció.

* **Art. 41.2 b) Reial decret pel qual s'aprova el reglament de la Llei orgànica sobre drets i llibertats dels estrangers i la seva integració social**

També podran obtenir una autorització de residència temporal per raons humanitàries les dones estrangeres en situació irregular que siguin víctimes de violència domèstica, sempre que hi hagi una sentència

■ Situació administrativa perquè puguin inscriure's com a demandants d'ocupació

Dones reagrupades

Dones en situació irregular

	<p>que ho acrediti. Aquesta autorització els permetrà inscriure's com a demandants d'ocupació, sense cap limitació, excepte les derivades de la vigència de la pròpia autorització de residència.</p> <p>* Art. 45.4 a) Reial decret pel qual s'aprova el reglament de la Llei orgànica sobre drets i llibertats dels estrangers i la seva integració social</p> <p>* Art. 6.1 Ordre TAS/3698/2006, per la qual es regula la inscripció de treballadors estrangers no comunitaris en els Serveis Públics d'Ocupació i en les Agències de Col·locació.</p>
<p>DRETS ECONÒMICS</p> <p>■ Ajuts socials</p> <p><i>Què es requereix?</i></p> <p><i>Quina és la quantia?</i></p>	<p>Malgrat que els drets econòmics no formen part específicament de l'àmbit laboral, sí que hi estan directament relacionats, i per això és important conèixer-los. Totes les dones que estiguin en situació de violència de gènere en la parella, i així ho acreditin, i compleixin els requeriments establerts podran acollir-se a aquests drets de caràcter econòmic.</p> <p>Les dones que pateixin violència de gènere en la parella que no tinguin rendes superiors, en còmput mensual, al 75% del salari mínim interprofessional,⁹ prescindint de la part proporcional de dues pagues extraordinàries, rebran un ajut en un pagament únic. No obstant això, perquè es faci efectiva aquest ajut és necessari que existeixin motius (edat, falta de preparació general o especialitzada i circumstàncies socials) pels quals la dona pugui trobar-se amb dificultats específiques per obtenir una ocupació i en conseqüència no participarà en els programes d'ocupació orientats a la seva inserció laboral.</p> <p>* Art.27.1 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere</p> <p>La quantitat de l'ajuda equivaldrà a la de sis mesos de contribució per desocupació i de 12 mesos quan la dona que pateix violència de gènere tingui reconeguda oficialment una minusvalidesa en grau igual o superior al 33%.</p>

9. El salari mínim interprofessional (SMI) per al 2009 s'ha fixat en 624 € mensuals.

Com tramitar-la?

*** Art. 27.2 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

Es tracta d'ajudes que malgrat estar finançades a compte dels Pressupostos Generals de l'Estat, han de concedir-les les Administracions competents en matèria de serveis socials. Per tramitar-la s'ha d'acompanyar d'un informe del Servei Públic d'Ocupació en què han de constar les circumstàncies que dificultaran que la víctima de violència de gènere no millori les seves possibilitats d'ocupació amb el programa d'ocupació. A més s'haurà d'acreditar la situació de violència de gènere amb l'ordre de protecció o l'informe del Ministeri Fiscal.

*** Art. 27.3 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

En aquest cas el període de l'ajut podrà augmentar fins a l'equivalent a 18 mesos de contribució o a 24 mesos quan la víctima o qualsevol dels familiars que conviu amb ella tinguin oficialment reconeguda una minusvalidesa en grau igual o superior al 33%.

*** Art. 27.4 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

Aquests ajuts són compatibles amb els contemplats a la Llei d'ajuts i assistència a les víctimes de delictes violents i contra la llibertat sexual.

*** Art. 27.5 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

Les dones que pateixin violència de gènere en la parella es consideraran grups prioritaris en l'accés a l'habitatge de protecció, com també a residències públiques per a gent gran (segons ho determini la legislació aplicable).

*** Art. 28 Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**

I en cas de responsabilitats familiars?

Són compatibles amb d'altres?

■ Accés a l'habitatge

<p>PROGRAMA D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL¹⁰</p> <p>■ A qui s'adreça?</p> <p>■ En què consisteix?</p> <p>■ Com acreditar la situació de violència de gènere?</p> <p>■ Quin termini es té per accedir al programa?</p>	<p>A dones que hagin patit o pateixin violència de gènere en la parella i que estiguin inscrites a l'atur en els serveis públics d'ocupació.</p> <p>* Art. 3 Reial decret 1917/2008, que aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere¹¹</p> <p>Es tracta d'una sèrie de mesures de polítiques actives d'ocupació i la seva regulació.</p> <p>* Art. 1 Reial decret</p> <p>A través de la sentència condemnatòria, de la resolució judicial on s'hagin establert mesures cautelars de protecció, de l'ordre de protecció o de l'informe del Ministeri Fiscal.</p> <p>* Art. 3 Reial decret</p> <p>Variarà en funció del mitjà que s'hagi fet servir per acreditar la situació de violència de gènere en la parella, tot i que els terminis podran ser simultanis i aplicar-se successivament depenent de l'evolució de la víctima. Els mitjans d'acreditació i els seus corresponents terminis poden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La sentència condemnatòria: durant els 24 mesos després de la seva notificació. - La resolució judicial on s'estableixin mesures cautelars o l'ordre de protecció: mentre siguin vigents aquestes mesures. - L'informe del Ministeri Fiscal: fins que es resolgui l'ordre de protecció. <p>* Art. 3 Reial decret</p>	<p>violència de gènere en la parella</p>
--	--	---

10. En l'art. 22 de la Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere es feia menció a la creació d'un programa específic d'ocupació per a dones víctimes de violència de gènere a la parella que estiguessin inscrites a l'atur. El Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre, va aprovar aquest programa. Malgrat que no es tracta de drets específics per a dones que estiguin treballant, és important conèixer-lo per la seva relació directa amb l'ocupabilitat de les dones víctimes de violència de gènere a la parella. Aquí no posem la totalitat dels articles del Reial decret, sinó aquells que ens han semblat més rellevants per la temàtica d'aquesta guia.

11. D'ara en endavant Reial decret.

■ **Confidencialitat durant el procés**

Les Administracions públiques competents han de garantir la confidencialitat de les dades de les dones víctimes de violència de gènere en la parella en els diferents procediments del programa. En cas que la demanda d'ocupació es doni a conèixer a terceres persones, aquestes només seran informades de la situació de violència de gènere de la dona si aquesta els en dóna el consentiment.

* **Art. 4 Reial decret**

Les mesures que conté aquest decret són compatibles entre si i també amb d'altres que estiguin destinades a aquesta mateixa finalitat.

* **Art. 5 Reial decret**

Itinerari d'inserció sociolaboral individualitzat, realitzat per personal tècnic especialitzat.

* **Art. 6 Reial decret**

Formació específica per afavorir la inserció sociolaboral per compte aliè, que constarà de dues fases: una de preformació i una altra de formació professional per a l'ocupació. Durant el temps en què es participi en una formació la dona tindrà dret a rebre una beca de 10€/dia lectiu fins que finalitzi el curs. També es podran atorgar altres ajuts per conciliar l'assistència a la formació amb la cura de fills/es menors de 6 anys o de familiars dependents, si n'és el cas.

* **Art. 7 Reial decret**

Incentius per iniciar una nova activitat per compte propi, mitjançant la concessió de subvencions, que s'incrementaran fins a un 10% en relació amb la resta de treballadores.

* **Art. 8 Reial decret**

* **Art. 3 a) Ordre TAS per la qual es regula la concessió de subvencions al Programa de Promoció d'Ocupació Autònoma**

Incentius perquè les empreses contractin dones víctimes de violència de gènere en la parella. La seva contractació, tant si és temporal com

■ **És compatible amb altres ajuts o subvencions?**

■ **Quines són aquestes mesures?**

Itinerari d'inserció

Formació

Incentius inici nova activitat

Incentius a les empreses per contractació

Incentius per facilitar la mobilitat geogràfica

indefinida, és objecte de bonificació en les quotes de la Seguretat Social. També podran rebre subvencions, sobretot quan es tracti de contractes indefinits, propis de les comunitats autònomes. En cas de contractació indefinida a temps complet la bonificació serà de 125€/mes durant 4 anys des de la contractació, i el que correspongui quan es tracti de jornada parcial¹². En el cas que el contracte sigui temporal l'empresa obtindrà una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o de 50€/mes durant tota la vigència del contracte.

*** Art. 9 i Disposició final primera Reial decret**

*** Art. 2.4 i 2.7 Llei per a la millora del creixement i de l'ocupació (modificada pel Reial decret)**

Les treballadores que per ser contractades hagin de traslladar la seva residència podran rebre subvencions per tal d'assumir les despeses que comporta aquest trasllat (desplaçament, transport de mobiliari i d'altres, despeses d'allotjament, despeses d'escola bressol i atenció a persones dependents).

Incentius per compensar diferències salarials

*** Art. 10 Reial decret**

Tenen dret a aquests incentius les treballadores que s'hagin vist obligades a prendre la decisió d'extingir el seu contracte laboral per abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctimes de violència de gènere en la parella i el nou contracte que formalitzin, d'una durada igual o superior a sis mesos, impliqui una disminució del salari.

Quan la base de cotització del nou contracte sigui inferior que l'anterior contracte extingit la treballadora tindrà dret a percebre'n la diferència, per una quantitat màxima de 500€/mes i durant un període màxim de 12 mesos¹³.

Convenis per facilitar la contractació

*** Art. 11 Reial decret**

La Delegació del Govern per a la Violència de Gènere promourà i difondrà convenis de col·laboració amb empreses per sensibilitzar sobre la violència de gènere en la parella i la inserció laboral de les víctimes, per tal de facilitar la seva contractació i mobilitat geogràfica. Hi haurà

12. Consultar l'art. 2.7 de la Llei per a la millora del creixement i l'ocupació per veure les bonificacions específiques quan es tracta d'una contractació a temps parcial.

13. Per a més detall sobre el càlcul de la diferència, vegeu l'art. 11 del Reial decret complet.

■ **Implicació de les empreses**

una Comissió de Seguiment de cada conveni, a la qual l'empresa haurà d'informar en cas de contractacions perquè facin el seguiment i l'anàlisi d'aquesta mesura i n'avaluin l'efectivitat.

* **Art. 12 Reial decret**

Des de les Administracions competents s'intentarà implicar les empreses en la formació de les dones víctimes de violència de gènere en la parella per tal que facin pràctiques i els puguin oferir experiència laboral com a part de l'itinerari d'inserció laboral.

* **Art. 13 Reial decret**

Les subvencions d'aquest Reial decret estaran gestionades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal i les entitats autonòmiques corresponents que tinguin competències en aquesta matèria. Seran aquests els que determinin de quina manera i en quin termini s'han de presentar les sol·licituds de les subvencions, i la seva tramitació.

* **Art. 16 i Art. 17 Reial decret**

Els incentius per mobilitat geogràfica i per compensació de diferències salarials i les bonificacions per contractació indefinida s'aplicaran als contractes de treball subscrits a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret (11/12/2008). Amb relació a les ajudes per compensació de diferències salarials tindrà consideració de contracte anterior l'extingit a partir de l'entrada en vigor de la Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

* **Disposició transitòria única Reial decret**

■ **Qui gestiona i com gestionar les subvencions?**

■ **Quan s'aplicaran aquestes mesures?**



3. LA IMPORTÀNCIA DE L'ACCIÓ SINDICAL

Els delegats i delegades sindicals tenen un paper clau en la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, ja que mitjançant accions de sensibilització cap a l'empresariat i cap a les treballadores i treballadors poden aconseguir que s'adoptin mesures per evitar que apareguin aquests tipus de comportaments o intervenir-hi adientment. També davant de casos de treballadores que estiguin patint violència de gènere en la parella la intervenció de les delegades i delegats és molt important, d'una banda, per sensibilitzar l'empresa sobre aquesta temàtica i, de l'altra, per assessorar i informar tant a l'empresa com a les treballadores que es trobin en aquesta situació dels drets específics que la llei els atorga. S'ha de tenir en compte que a través de la negociació col·lectiva es canalitzen les obligacions i les responsabilitats empresarials.

La rellevància de la representació sindical s'ha fet palesa a la **Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, concretament en el seu article 48, en què li concedeix protagonisme per negociar mesures de prevenció, sensibilització i difusió sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, adreçades a l'empresariat i a les treballadores i treballadors. També se li dóna la responsabilitat d'informar l'empresa de l'existència de possibles casos d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o dels indicis que puguin propiciar-ne l'aparició.

Malgrat això, i tal com s'ha dit en apartats anteriors, no és suficient que existeixi un marc legal de les diferents violències en l'àmbit laboral, ja que aquest no té una utilitat real i efectiva si les delegades i delegats sindicals no el coneixen. Aquesta manca d'informació deixa sense cap utilitat les lleis, que en certa manera només existeixen si es coneixen. Un cop la representació sindical té aquesta informació és possible informar, negociar o exigir les mesures que es poden prendre a l'empresa per prevenir, detectar o intervenir davant les violències de gènere. També s'ha de tenir en compte que les eines legals ofereixen molta solidesa a la intervenció sindical, sobretot quan allò que s'està negociant són mesures que ja han estat aprovades, recomanades o imposades per llei. Malgrat aquest suport, la intervenció de les delegades i delegats sindicals no estarà exempta d'obstacles i dificultats.

3.1. Quins són els passos a seguir?

La representació sindical ha de tenir en compte diferents aspectes amb relació a les situacions de violència de gènere a l'empresa: en primer lloc, quines són les seves responsabilitats i obligacions; en segon lloc, quines són

les obligacions i responsabilitats de l'empresa i, en tercer lloc, quins són els passos a seguir davant casos de violència de gènere a l'empresa.

■ Davant casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe:

→ **Prevenició i sensibilització:** l'empresa, juntament amb la representació sindical, ha d'establir mesures de prevenició i sensibilització de les violències de gènere a l'empresa. És necessari que quedi molt clara la postura de rebuig i de no-acceptació de l'empresa de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. La **formació** constitueix un element clau en el procés de prevenició i sensibilització, ja que ofereix a les delegades i delegats, a les treballadores i treballadors i a la direcció empresarial eines per comprendre les violències de gènere i per fer una millor intervenció si fos necessari.

→ Vies de resolució:

- **Resolució interna:** el més adient és que l'empresa tingui un procediment intern per resoldre les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquest hauria d'incloure quines mesures posarà en marxa l'empresa davant queixes o denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i especificar quina serà la sanció que s'aplicarà a l'assetjador. Si al conveni col·lectiu existeix una clàusula específica amb aquest procediment s'hauria de seguir tal com s'indiqui. El procediment intern de l'empresa hauria de permetre una resolució ràpida i satisfactòria per a la víctima.
- **Resolució administrativa (Inspecció de Treball):** en cas que l'empresa no tingui un procediment intern de resolució per situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o bé la representació sindical o la víctima no estiguin d'acord amb la resolució que s'ha dut a terme, la víctima pot interposar denúncia i per la via de la Inspecció de Treball s'investigarà i sancionarà si a l'empresa no s'ha complert la legislació o si s'hi ha produït una vulneració de drets fonamentals, la qual cosa pot donar pas a la via judicial.
- **Resolució judicial:** és important tenir en compte que la via judicial és un procediment llarg i mentre aquest duri pot donar-se la situació que la víctima hagi de continuar treballant amb l'assetjador. D'altra banda aquesta via de resolució també comporta la necessitat que la víctima tingui proves per acreditar l'assetjament (testimonis, missatges, gravació, etc.). La resolució judicial pot fer-se per l'**ordre social** o bé per l'**ordre penal**. Aquest darrer només és aconsellable quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressió físiques.

■ Davant casos de treballadores en situació de violència de gènere en la parella:

La intervenció de la representació sindical en casos de treballadores que estiguin patint violència de gènere en la parella és diferent que en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, tot i que la part de prevenició, sensibilització i formació constitueix igualment un element rellevant. El que és veritablement important en aquests casos és que la representació sindical conegui molt bé quins són els drets laborals i de Seguretat Social que la llei atorga a les treballadores que es trobin en aquesta situació. La seva funció serà sobretot la d'informar i assessorar la treballadora i la direcció empresarial d'aquests drets, així com donar el suport necessari a la treballadora per tal que li siguin reconeguts a l'empresa. També haurà de vetllar per la confidencialitat de la treballadora al llarg del procés.

■ La intervenció directa amb la treballadora afectada:

Per tal de fer una intervenció adequada en casos de violències de gènere a l'empresa és important, en primer lloc, que les delegades i delegats sindicals tinguin formació específica en aquesta temàtica, així com tota la informació legal relacionada. En segon lloc, és fonamental que acullin adientment la treballadora i que l'escoltin des del màxim respecte i comprensió, deixant de banda els prejudicis i les crítiques. En aquesta fase d'acolliment s'ha d'evitar pressionar la treballadora perquè denunciï o prengui qualsevol altra decisió de la qual no estigui realment convençuda. En tercer lloc se l'ha d'informar i assessorar sobre totes les possibilitats d'actuació existents, per tal que tingui diferents alternatives i pugui triar la que consideri més adient. Sigui quina sigui la seva decisió se li ha de donar suport al llarg del procés i fer-ne un seguiment continu per evitar les possibles represàlies i també perquè la treballadora no visqui el procés en solitari. Finalment no s'ha d'oblidar la importància de garantir la confidencialitat de la treballadora durant tot el procés. En cas que sigui necessari informar a terceres persones sobre la situació en què es troba la treballadora és molt important explicar-li aquesta necessitat i demanar-li el seu consentiment.

3.2. Convenis col·lectius: alguns exemples de bones pràctiques

És innegable la rellevància de la negociació col·lectiva com a eina per actuar des de l'àmbit de la sensibilització, la prevenció, la formació i la intervenció davant les violències de gènere a l'empresa. Els convenis col·lectius, els plans d'igualtat i els protocols d'actuació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe poden constituir instruments molt útils i efectius per fer front a aquestes situacions, però no sempre és així ja que si la seva elaboració i implantació no és adequada poden fins i tot convertir-se en obstacles i condicionar que la resolució sigui satisfactòria. Així, per exemple, poden haver-hi convenis que facin una definició molt restrictiva de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la qual cosa pot tenir com a conseqüència que no es consideri assetjament una situació que veritablement ho és. Pot passar també que el conveni no contingui quin serà el procediment intern a seguir per resoldre la situació o quina serà la sanció per a l'assetjador. Aquests són només alguns exemples per veure que no sempre l'existència de clàusules específiques en el conveni que facin referència a violències de gènere garanteix una resolució adequada i satisfactòria per a la víctima.

A continuació us mostrem, a mode orientatiu, alguns dels ingredients més rellevants que hauria d'incloure un conveni o protocol en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

- Una definició no restrictiva d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Declaració de principis on l'empresa posi de manifest el seu rebuig i la no-tolerància davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Fer-ne difusió a tota la plantilla i fer-la extensiva a terceres persones vinculades amb l'empresa (clients, proveïdors, treballadors subcontractats, etc.).
- Mesures de sensibilització i prevenció adreçades a treballadores i treballadors, delegades i delegats i a la direcció de l'empresa.
- Procediment intern de resolució que sigui ràpid, si és possible determinar-ne els dies. També hauria de contemplar els casos en què l'assetjador ha estat una tercera persona vinculada amb l'empresa (clients, proveïdors, treballadors subcontractats, etc.).

- Figura d'assessor/a amb formació específica en la temàtica.
- Sanció per a l'assetjador.
- Garanties de confidencialitat i sense represàlies per a la víctima durant tot el procés.
- Utilització d'un llenguatge no sexista.

En matèria de violència de gènere en la parella el conveni hauria de recollir, com a mínim, els drets específics que les lleis atorguen a les treballadores que es troben en aquesta situació.

Malgrat els avenços legals i la importància de la negociació col·lectiva en matèria de violències de gènere a l'empresa, la inclusió d'aquesta temàtica en els convenis col·lectius encara està lluny de ser generalitzada, tal com es mostra a les següents taules, on es recullen els convenis publicats al DOGC entre l'1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2009, que regulen aquesta matèria:

**CONVENIS QUE REGULEN
LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LA PARELLA**

CONVENIS	
CONVENIS SECTORIALS	24
CONVENIS D'EMPRESA O GRUP D'EMPRESA	103
TOTAL	127
PERCENTATGES	
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS SECTORIALS	14,9%
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS D'EMPRESA	10%
PERCENTATGE SOBRE EL TOTAL DE LA MOSTRA	10,7%

Font: Departament de Treball¹⁴.

**CONVENIS QUE REGULEN L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

CONVENIS	
CONVENIS SECTORIALS	94
CONVENIS D'EMPRESA O GRUP D'EMPRESA	343
TOTAL	437
PERCENTATGES	
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS SECTORIALS	58,4%
PERCENTATGE SOBRE CONVENIS D'EMPRESA	33,3%
PERCENTATGE SOBRE EL TOTAL DE LA MOSTRA	36,7%

Font: Departament de Treball¹⁵.

14 i 15. Aquests són els convenis que regulen aquestes matèries d'una mostra total de 1.192 convenis col·lectius vigents a Catalunya i publicats al DOGC entre l'1 de maig de 2001 i el 28 de febrer de 2009.

Finalment destaquem alguns convenis que es podrien considerar com a exemples de bones pràctiques per la manera com han abordat qualsevol de les violències de gènere a l'empresa. Això no vol dir que el conveni en la seva totalitat sigui un bon exemple, ja que únicament fem referència a les clàusules o articles relacionats amb la temàtica d'aquesta guia. També s'ha de tenir en compte que s'han de prendre com a exemples orientatius i també millorables, ja que no contenen tots els ingredients mencionats anteriorment. A continuació, us transcrivim només les clàusules del conveni que fan referència a la temàtica que ens ocupa.

Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 7900285)

SECCIÓ TERCERA

L'assetjament sexual en les relacions de treball

Article 56

Plantejament general

56.1 Com a concreció també de la seva iniciativa, les parts han considerat oportú regular expressament la problemàtica de l'assetjament sexual en les relacions laborals, donant així una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i contracte de treball, ja que aquell comportament pot afectar drets tan substancials com el de no-discriminació –article 14 de la Constitució espanyola– o el d'intimitat –article 18.1 de la mateixa–, ambdós en clara connexió amb el respecte a causa de la dignitat de la persona –article 10.1 de l'esmentada norma fonamental.

56.2 Això es duu a terme per entendre que aquesta no és tant una qüestió de sexualitat –encara que es manifesti, precisament, a través d'ella– com, bàsicament, de discriminació laboral per raó de sexe –amb independència que després es generalitzi la protecció, incloent tant les dones com els homes com eventuais subjectes passius–. En aquesta construcció, l'assetjament sexual és concebut com una imposició no desitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual i,

56.3 En essència, doncs, l'assetjament sexual discrimina fonamentalment a un grup –les dones– partint del seu sexe, constituint un comportament que afecta i grava decididament el seu estatus com a treballadores, per la qual cosa representa un seriós obstacle per a la seva integració en el mercat laboral, en limitar-les d'una manera en la qual els homes no es veuen normalment limitats, la qual cosa contradiu el principi d'igualtat.

Article 57

Concepte

57.1 Es consideraran constitutives d'assetjament sexual laboral qualssevol conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga –o estigui en condicions de saber– que resulten no volgudes, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball, i

57.2 La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tenor que fossin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

Article 58

L'assetjament sexual d'intercanvi

58.1 En aquest tipus de persecució –constituitiu d'un autèntic xantatge sexual–, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir al mateix bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu tant en un cas com en un altre cas, amb la qual cosa es configura una situació de *quid pro quo*.

Es tracta d'un comportament en el qual, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral –la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte– a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual, i

58.2 En tant que existeixen condicionaments de treball, les persones que poden establir aquest tipus de connexió són les que tenen poder per decidir sobre els termes de l'ocupació o de la relació laboral del subjecte passiu, és a dir, l'empresari –persona física–, els directius de l'empresa o qualsevol altra persona jeràrquicament superior a l'afectada que tingui un mínim poder per decidir sobre qüestions que incideixin sobre la seva feina.

Eventualment, poden ser també subjectes actius d'aquesta persecució determinats tercers que es trobin en situació d'influir, d'alguna manera, en la decisió empresarial que afecta –clients, proveïdors, etc.

Article 59

L'assetjament sexual ambiental

59.1 En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, el definatori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produeixi un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball –per actituds de connotació sexual– que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal –de naturalesa psicològica– i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral, i

59.2 Subjectes actius d'aquest tipus de persecució poden ser els referits en l'anterior epígraf 58.2 però, potser més pròpiament, els mateixos companys de treball, mentre que no posseeixen el poder de condicionament directe sobre l'ocupació de la persona afectada.

Article 60

Diligències informatives prèvies

60.1 Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern de denúncia per assetjament sexual s'haurà d'iniciar sempre necessàriament per escrit –firmat pel subjecte passiu–, de manera que es detallaran les circumstàncies de fets concurrents; el subjecte actiu de l'assetjament; les conductes, proposicions o requeriments en els quals hagi pogut concretar-se, i, en última instància, les conseqüències negatives que d'ell han derivat o, en el seu cas, pretenien derivar-se.

60.2 La presentació de la denúncia donarà lloc a la immediata obertura de diligències informatives prèvies per part de l'empresa, especialment encaminades –a més de verificar la realitat de les imputacions efectuades– a impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, així com la concreció de qualsevol tipus de represàlies sobre el subjecte passiu, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes.

60.3 La denúncia podrà ser tramitada també per la representació legal o sindical dels treballadors, a petició de la persona signant. En cas de no ser així, se'ls donarà immediat trasllat de la mateixa per al seu coneixement i efectes, llevat que una altra cosa s'indiqués, expressament, en la pròpia denúncia.

60.4 A les investigacions a fer no s'observarà cap més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els interventors, i es practicaran totes les diligències que es puguin considerar conduents a l'elucidació dels fets esdevinguts, i

60.5 Durant aquest procés –que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de set (7) dies– guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Article 61

Resolució

61.1 La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, a l'obertura de l'expedient contradictori regulat a l'article 65 del conveni a qui resulti ser subjecte actiu d'aquell, sempre que el mateix es trobi dins del cercle rector i disciplinari de l'empresa, i

61.2 A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Article 65

Expedient contradictori

65.1 Per procedir a la sanció de les faltes greus i molt greus en què el personal hagi pogut incórrer serà preceptiva la tramitació d'expedient contradictori, en el qual es donarà audiència a l'interessat a fi que pugui al·legar com a la seva defensa consideri oportú, i

65.2 De les actuacions practicades es donarà compte, simultàniament, a la RLT i al delegat sindical corresponent, en el seu cas.

Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0800795)

Article 41

Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament

1. Assetjament sexual: s'entén com a tal la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

(...)

3. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altra mena, i adoptarà les mesures oportunes a aquest efecte quan tingui o pugui tenir-ne coneixement, incloses aquelles de caràcter sancionador. És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per preveure situacions que afavoreixin l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap empleat. No s'actuarà de manera individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap empleat, sigui encomanant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al qual no s'està qualificat, etc.

No es manipularà de manera individual ni col·lectiva la informació o comunicació que hagi de rebre qualsevol empleat per la realització del seu treball; no mantenint-lo en situació d'ambigüitat de rol, no informant-lo sobre aspectes de les seves funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seves opinions, ignorant la seva presència).

No es permetran situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa de treball.

Qualsevol de les conductes descrites anteriorment serà perseguida i sancionada en funció de la seva gravetat.

4. Així, amb independència de les accions que puguin interposar-se sobre això davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part de qui s'entengui afectat per una situació d'assetjament, davant un representant de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, si es confirmen aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a aquest efecte.

Qualsevol denúncia d'aquesta mena s'haurà de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors, i en el seu cas, del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà cap més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, i es practican aquelles diligències que puguin considerar-se pertinents a l'efecte d'aclarir els fets.

5. Durant aquest procés, que haurà d'estar tramitat en un termini màxim de 10 dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

6. La constatació de l'existència de qualsevol mena d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de la direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció. Si el treballador denunciant ho sol·licita, s'haurà de remetre còpia de l'expedient instruït.

A aquests efectes qualsevol mena d'assetjament, ja sigui de caràcter sexual o moral, en qualsevol dels seus vessants, serà considerat sempre com a falta molt greu.

Article 42

Protecció als treballadors/ores víctimes de violència de gènere

S'entén per violència de gènere, als efectes previstos en aquest Conveni, l'expressament declarada com a tal per l'aplicació de la Llei orgànica 1/2004, segons definició del seu article primer, entenent per tal la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part de qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o de qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, malgrat que no hi hagi convivència.

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes cal destacar:

Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.

Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.).

Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient perquè la víctima normalitzi la seva situació.

Avançament del període de vacances.

Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons que correspongui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa com més aviat millor.

Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest Conveni s'acreditaran amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

Article 47

Faltes molt greus

(...)

14. La falta de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat i les ofenses verbals o físiques de caràcter sexual, exercides contra alguns treballadors o algunes treballadores de l'empresa.

Aquests supòsits, en el cas de ser exercits des de posicions de superioritat jeràrquica, i els que s'exerceixin sobre persones amb contractes temporals, es consideraran, a més de falta greu, com a abús d'autoritat.

Article 48

Sancions

Les sancions màximes que podran interposar-se als que incorrin en faltes, seran les següents:

(...)

Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou d'11 a 50 dies o acomiadament.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kenchic, SL (centres de treball de la província de Barcelona) per als anys 2008-2010 (codi de conveni núm. 0813312)

Article 51

Codi de bones pràctiques i igualtat

(...)

Accions davant de l'assetjament i la violència

Prevençió i tipificació de l'assetjament laboral i/o sexual a la feina.

D'acord amb les directives 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2003, es considera:

Assetjament: la situació en la qual es produeix un compromís no desitjat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En qualsevol cas, constitueix assetjament i assetjament sexual tota conducta o qualsevol comportament que afecti la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors, companys i subordinats.

Davant l'assetjament i l'assetjament sexual hi ha el compromís d'actuar de forma efectiva amb vista a prevenir qualsevol de les seves manifestacions al si de les relacions laborals de Kenchic, així com de treballar activament per detectar-lo, eradicar-lo i efectuar la sanció corresponent. Les parts deixen constància també del seu compromís de preservar la intimitat de les persones afectades per les possibles situacions d'assetjament durant el procediment corresponent, de garantir la necessària protecció a la persona denunciant davant de qualsevol tipus de represàlia i d'articular mesures per eradicar de forma efectiva i ràpida les conductes o condicions que puguin derivar en assetjament en els termes descrits abans. Aquestes actuacions i mesures tenen com a prioritat fer possible la continuïtat en l'activitat professional de les víctimes, vetllant per la seva seguretat, així com pel ple exercici dels drets laborals i de protecció social.

Les conductes d'assetjament es tipifiquen sempre com a falta molt greu i si es porta a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica superior suposarà una circumstància agreujant conforme s'estableixi en el procediment sancionador corresponent.

Qualsevol denúncia d'aquesta naturalesa es podrà presentar davant la direcció de l'empresa i/o els sindicats, i hi intervindrà la Comissió d'Igualtat per emetre informe previ a l'adopció de qualsevol acció. Des de la Comissió d'Igualtat es podrà sol·licitar assessorament extern que faciliti la participació d'experts en la identificació i intervenció davant l'assetjament.

Protecció a treballadors i treballadores víctimes de violència exercida en l'entorn familiar

S'entén per víctima de la violència exercida en l'entorn familiar la realitzada sobre l'empleat de Kenchic, així com als seus fills que visquin amb ell, sempre que l'agressor sigui una persona amb qui l'empleat mantingui una relació de parentiu o afectivitat (cònjuge, excònjuge, parella de fet o família de qualsevol grau).

Les mesures que, en aquestes circumstàncies, Kenchic posa a la disposició dels seus empleats consisteixen en:

Prestació al seu càrrec dels serveis de suport que a continuació s'exposen amb un o diversos gabinets, que cobreixi tant l'empleat de l'empresa com els seus fills que convisquin amb ell i que, garantint la confidencialitat més estricta, s'hi pugui adreçar directament perquè li siguin proporcionats:

Suport psicològic: assistència, informació i atenció a la víctima, així com orientació familiar.

Suport mèdic: assistències recomanades, entre les quals hi ha la psiquiàtrica.

Suport jurídic: assistència jurídica especialitzada per tramitar actuacions encaminades a la protecció de les víctimes, com ara l'ordre d'allunyament, l'atribució de l'habitatge familiar, la custòdia de fills, la pensió d'aliments, l'obtenció de prestacions o mesures d'assistència social, etc.

Aquestes mesures tenen caràcter complementari a les que estiguin establertes legalment, o s'estableixin en el futur.

Ajuda econòmica per a les despeses ocasionades per la necessitat de lloguer o compra d'habitatge habitual amb les consideracions següents:

Ajuda lloguer, en els valors previstos per als casos de mobilitat geogràfica, durant tot el període que la víctima es vegi obligada a deixar temporalment el domicili habitual.

Ajuda a fons perdut i crèdit pont per a la compra d'habitatge, en els valors previstos per als casos de mobilitat geogràfica, quan la víctima opti per aquesta solució com a millor forma per resoldre el seu problema.

Suport laboral, oferint la major flexibilitat en matèria d'horaris i jornada. Gaudi de vacances, llicències i permisos retribuïts, suspensió o extinció de la relació laboral, excedència o preferència per ocupar vacants que suposin mobilitat geogràfica, en les mateixes condicions que per al trasllat per decisió de la direcció de l'empresa, segons se sol·liciti i mentre siguin necessaris per a la seva reincorporació normal a la feina.

L'abast de les prestacions aquí acordades es revisarà, de manera que es garanteixi que no siguin inferiors a les que en cada moment puguin establir les lleis que s'hi refereixin.

Article 43

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

(...)

12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme aprofitant-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.

13. L'assetjament moral, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen a l'empresa.

BIBLIOGRAFIA

ALEMANY, C. *et. al.* (2000). *El acoso sexual en diferentes sectores económicos en Andalucía y Cataluña*. Barcelona: Centre d'Estudis Dona i Societat.

ALEMANY, C. *et. al.* (2001). *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

BERNET, A. (2006). *Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal*. A: www.noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200606-3159141510641511.html.

BOSCH, E. I FERRER, V. (2000). *Assetjament sexual i violència de gènere*. Palma de Mallorca: Documenta Balear.

COMISSIÓ DE LES COMUNITATS EUROPEES (1993). *Assetjament sexual. Normativa de la Comissió de les Comunitats Europees relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina*. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (2005). *Guía práctica de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2008). *Recull de termes. Dones i treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2009). *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

GARGANTÉ, S. (2007). *Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes*. Barcelona: Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES).

INSTITUTO DE LA MUJER (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*.

PÉREZ DEL RÍO, T. *et. al.* (1993). *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

PERNAS, B. *et. al.* (2000). *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Los libros de la catarata.

PERNAS, B. *et. al.* (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer CCOO.

RUBINSTEIN, M. (1987). *La dignidad de la mujer en el mundo del trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los estados miembros de la Comunidad Europea*.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER (1999). *Guía sindical: El acoso sexual en el trabajo*. Madrid.

SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA (1999). *Actuacions per afrontar l'assetjament sexual*. Barcelona.

SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA (1999). *L'assetjament sexual i el seu impacte sobre la salut de les dones: conseqüències laborals i propostes per afrontar-lo*. Ponència presentada al "II International Congress Women Work Health". Rio de Janeiro.

SECRETARIA DE LA DONA DE CCOO DE CATALUNYA (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Textos legals

Estatut dels treballadors.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refundició).

Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.

Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, que modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de procediment laboral.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Reial decret 2393/2004, de 30 de desembre, pel qual s'aprova el reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers i la seva integració social.

Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre, que aprova el programa d'inserció sociolaboral per a les dones víctimes de la violència de gènere.

Ordre TAS/3698/2006, de 22 de novembre, per la qual es regula la inscripció de treballadors estrangers no comunitaris en els Serveis Públics d'Ocupació i en les Agències de Col·locació.

ANNEX: INFORMACIÓ I ASSESSORAMENT

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES

Línia d'atenció a les dones en situació de violència
Gratuit, confidencial, tots els dies de l'any, 24 h.
900 900 120

SECRETARIES DE LA DONA

Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya
www.ccoo.cat/dona
dona@ccoo.cat
93 481 29 13

FEDERACIONS

Activitats Diverses
93 481 27 41

Agroalimentària
www.ccoo.cat/agroalimentaria/
93 481 27 91

COMFIA - Serveis Financers i Administratius
www.comfia.cat/
93 481 27 45

Construcció i Fusta
www.ccoo.cat/construcciofusta/
93 481 27 93

Ensenyament
www.ccoo.cat/ensenyament/
93 481 28 42

FECOHT - Comerç, Hostaleria i Turisme
www.ccoo.cat/fecoht/
93 481 27 49

FITEQA - Tèxtil, Químiques i Afins
93 481 27 59

FSC - Serveis a la Ciutadania
www.ccoo.cat/fsc/
93 481 28 48

Indústria
www.industria.ccoo.cat/
93 481 27 96

Pensionistes i Jubilats
www.ccoo.cat/pensionistes/
93 481 27 69

Sanitat
www.ccoo.cat/sanitat/
93 481 28 45

Acció Jove
www.ccoo.cat/acciojove/
93 481 27 24

TRADE - Treballadors Autònoms Dependents
www.fstrade.org/
93 481 27 43

UNIONS TERRITORIALS

UC CCOO Barcelonès
www.ccoo.cat/barcelones/
93 481 28 03

UI CCOO Bages - Berguedà
www.ccoo.cat/bagesbergueda/
93 873 00 00

UI CCOO Comarques Gironines
www.ccoo.cat/girona/
972 21 73 03

UC CCOO Baix Llobregat
www.ccoo.cat/baixllobregat/
93 377 92 92

UI CCOO Terres de Lleida
www.ccoo.cat/lleida/
973 26 36 66

UC CCOO Osona
www.ccoo.cat/osona/
93 886 10 23

UI CCOO Comarques Tarragonines
www.ccoo.cat/tarragona/
977 22 83 96

UC CCOO Vallès Occidental
www.ccoo.cat/vallesoccidental/
93 715 56 00

UI CCOO Alt Penedès - Garraf
www.ccoo.cat/altpenedes-garraf/
93 815 25 17

UI CCOO Vallès Oriental - Maresme
www.ccoo.cat/vorientalmaresme/
93 860 19 40

UC CCOO Anoia
www.ccoo.cat/anoia/
93 805 04 94

CENTRE D'INFORMACIÓ DE TREBALLADORS ESTRANGERS (CITE) DE CCOO DE CATALUNYA

www.ccoo.cat/cite
cite@ccoo.cat
93 481 27 20



secretaria de la dona

Amb la col·laboració



Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones