



GUIA SINDICAL

sobre violències
masclistes a la feina

GUIA SINDICAL

sobre violències
masclistes a la feina



Autores: Sara Morreres, Alba Garcia i Lidia Sandalinas

Edició: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

Col·laboració: Secretaria de Política Territorial i Barcelonès de CCOO de Catalunya.

Amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona

Disseny de la Portada: Anna Segura i Miquel de Toro

Maquetació: Miquel de Toro

Impressió: Ingràfic Service Point

Barcelona, 2014

Índex

Presentació, 5

Introducció, 9

1. Aclariment de conceptes, 15

1.1. Violència masclista, 16

1.1.1. Assetjament sexual, 18

1.1.1.1. Efectes i conseqüències socials i sobre la salut de l'assetjament sexual, 22

1.1.2. Assetjament per raó de sexe, 25

1.1.2.1. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples, 25

1.1.3. Violència masclista en l'àmbit de la parella, 28

2. Quines eines legals tenim per a cada situació?, 31

2.1. Eines legals en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, 32

2.1.1. Drets fonamentals, 33

2.1.2. Drets laborals, 35

2.1.2.1. Drets de la treballadora per compte d'altri, 35

2.1.2.2. Drets de les funcionàries públiques, 40

2.1.2.3. Drets del personal estatutari, 42

2.1.3. Responsabilitat empresarial, 43

2.1.4. Tutela processal, 47

2.1.5. Tutela institucional, 49

2.2. Eines legals en cas de violència masclista en l'àmbit de la parella, 52

2.2.1. Drets laborals i de seguretat social, 52

2.2.1.1. Drets de les treballadores per compte d'altri, 52

2.2.1.2. Drets de les funcionàries públiques, 58

2.2.1.3. Drets del personal estatutari, 61

- 2.2.1.4. Drets de les treballadores per compte propi, 61
- 2.2.2. Ajuts per a l'ocupació de les víctimes de la violència masclista en l'àmbit de la parella, 64
- 2.2.3. Altres drets, 67
- 2.2.4. Tutela processal, 75
- 2.2.5. Tutela institucional, 76

3. La importància de l'acció sindical, 81

3.1. Sóc delegat o delegada sindical, què faig?, 83

- 3.1.1. Prevenció i sensibilització, 83
- 3.1.2. Recomanacions, 83
- 3.1.3. Relació amb la persona afectada, 84

3.2. Fem front a la violència masclista a la feina, 85

- 3.2.1. Davant dels casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, 86
 - 3.2.1.1. Formes d'intervenció, 86
- 3.2.2. Davant de casos de treballadores en situació de violència masclista en la parella, 90

3.3. Com intervenir en la negociació col·lectiva, 90

- 3.3.1. La realitat dels convenis col·lectius sectorials, 91
- 3.3.2. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, 97
- 3.3.3. Violència masclista en l'àmbit de la parella, 103

4. Assessorament i assistència sindical i jurídica, 107

Bibliografia, 111

Textos legals, 115

PRESENTACIÓ

La violència que s'exerceix contra les dones només pel fet de ser dones esdevé l'exemple més dur i greu del fet que la desigualtat impregna, encara avui, en ple segle XXI, les relacions socials entre els gèneres en tots els àmbits.

L'origen de la violència masclista és estructural; és l'exemple de conductes de domini, control i abús de poder d'homes sobre dones i d'un model de feminitat i masculinitat amb aquesta finalitat, d'uns fonaments culturals i econòmics patriarcals que, més enllà de destruir vides, fa molt difícil, sinó impossible per a les dones, l'exercici de drets bàsics i fonamentals com el de la mateixa llibertat.

Per poder avançar en la seva eradicació, cal que tota la societat s'hi impliqui. Aquesta eradicació és un deure col·lectiu i passa per plantejar una transformació radical de tots els seus sistemes, des d'educar d'una altra manera i generar un veritable canvi de mentalitats i valors, des de conèixer en profunditat com es reproduïx generacionalment i com s'interrelaciona amb altres sistemes com l'econòmic o el polític, fins a impulsar des dels poders públics veritables polítiques adreçades fermament a aconseguir una societat on el principi d'igualtat sigui una realitat i la violència masclista no gaudeixi d'impunitat.

La situació de les dones al nostre país en l'àmbit laboral actual després de les reformes laborals i les retallades de l'estat del benestar suposa un escenari cada vegada més allunyat de l'objectiu d'igualtat i amb un gran impacte per a les dones. L'ocupació és escassa, més precària i més inestable. Quan les condicions laborals derivades del tipus de contracte, del tipus de jornada i de la retribució s'endureixen, o quan la negociació col·lectiva s'afebleix, les dones perden drets i oportunitats.

GUIA SINDICAL

L'actual context de crisi econòmica i de consolidació del neoliberalisme dificulten enormement la lluita per la igualtat i l'eliminació de la violència contra les dones. La combinació de crisi, de polítiques d'austeritat i d'involució de drets socials incrementen les situacions de desigualtat i de discriminació per raó de sexe i de gènere, a la vegada que fan molt difícil la prevenció i l'eradicació de la violència contra les dones i nenes. La pressió econòmica, la precarietat laboral, el desmantellament de l'estat del benestar, l'impacte de la pobresa i el creixement del risc d'exclusió social són el marc idoni per a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, violència psicològica, física, econòmica i sexual per a les dones.

CCOO vol ser un agent actiu en aquesta lluita. Ens definim com un sindicat d'homes i dones que "es compromet a defensar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i a treballar per eliminar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta, per raó de gènere en l'àmbit laboral, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva de les dones [...] a lluitar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència de gènere, i a treballar per aconseguir la igualtat real entre homes i dones en la nostra societat". En el nostre dia a dia, des de les secretaries de la Dona de CCOO ens hem caracteritzat com a espais promotores de formació, capaciació i especialització per fer de la lluita pels drets de les dones una lluita sindical i sociopolítica. Hem estat punts promotores del coneixement dels fenòmens que tenen impacte de gènere i vehicle per a l'estudi, l'aprofundiment i la definició de totes aquelles reivindicacions que assegurin la defensa d'una societat on l'equitat i la igualtat de gènere siguin una realitat.

Tenim un marc normatiu dels més avançats d'Europa. Cal que el coneguem amb tot detall fent de la nostra acció sindical i de la negociació col·lectiva les eines més eficaces i adients per a la defensa dels drets de les dones treballadores davant la igualtat i la lluita per eliminar la violència masclista en el marc laboral.

sobre violències masclistes a la feina

Amb definicions de conceptes, amb una descripció detallada del marc legal i amb bones pràctiques per a l'acció sindical i la negociació col·lectiva, i com a part del nostre compromís, presentem la Guia sobre violències masclistes a la feina amb la pretensió que sigui una eina útil adreçada especialment a treballadores i treballadors, a delegades i delegats, a juristes i a totes les persones que, en un moment o altre, assessoren, atenen i donen suport, des del Servei d'Informació i Atenció a les Dones de CCOO, a les dones treballadores que pateixen violència masclista.

Alba Garcia

Secretària de la Dona
CCOO de Catalunya

INTRODUCCIÓ

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt.

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció sindical qualificada que compti amb eines adients per poder garantir els drets de les dones davant les situacions de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral com a situacions que, tot i que es poden generar fora de les empreses, impliquen mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de parelles o exparelles.

Un dels objectius de la ***Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*** és comptar amb un manual útil i actualitzat per a l'assessorament i l'acció sindical quotidiana davant d'aquesta violència. Un altre dels objectius és esdevenir una eina per poder donar suport a les dones que la pateixen i actuar adequadament evitant revictimitzacions. També és útil com a recurs per identificar i eliminar comportaments discriminatoris que vulneren els drets fonamentals de les dones treballadores. En darrer terme, la guia serà un bon instrument per al Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'àmbit laboral (SIAD).

Així mateix, la guia ofereix l'actualització del marc conceptual des del qual volem treballar, informació actualitzada, descripció i definició del fenomen, i relació de normes, mesures i accions que ens poden ajudar a defensar els drets de les dones treballadores davant la violència masclista a la feina.

El punt de partida ha estat la Guia sindical de violència de gènere a l'empresa, que la Secretaria de la Dona va editar el 2009, i també els diversos materials que la Secretaria Confederal de la Mujer ha publicat recentment¹.

A partir de la definició i del marc conceptual de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, el Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya va realitzar, el 2010, l'Enquesta de violència masclista (EVMC). Els resultats ofereixen un diagnòstic acurat que dona certa llum a la xifra opaca que hi ha darrere de tota la violència masclista a Catalunya i, especialment, en l'àmbit laboral.

Una de les dades més rellevants ha estat la de confirmar les sospites que els diferents actors i agents implicats tenien sobre les dimensions de la violència masclista en tots els àmbits: el 26,6% de les dones residents a Catalunya entre 18 i 70 anys (és a dir 1 de cada 4 dones) ha patit una agressió masclista d'especial gravetat al llarg de la seva vida.

Pel que fa a l'àmbit laboral es fa evident, entre d'altres, la permanència de la discriminació per raó de sexe i l'assetjament sexual, malgrat l'evolució de les mesures i dels plans d'igualtat a les empreses arran de l'anomenada Llei d'igualtat² i, consegüentment, evidencien que cal sostenir-les i promocionar-les en l'entorn actual.

L'EVMC ha permès fer visible la important victimització de la violència masclista en forma d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe:

¹ *La acción sindical frente al acoso sexual* (octubre del 2011) i *La violencia contra las mujeres* (novembre del 2013).

sobre violències masclistes a la feina

- El 4% de les dones d'entre 18 i 70 anys, residents a Catalunya i que han tingut una feina assalariada s'han vist obligades, algun cop al llarg de la seva vida, a plegar d'una feina remunerada per evitar una situació d'assetjament sexual.
- Un 5,2% del casos en els quals van haver de deixar la feina, van ser per motius sexistes, com ara estar embarassada.
- Més d'un 9% de les dones entrevistades s'han vist obligades, al llarg de la seva vida, a deixar la feina a causa de pressions de la seva parella (3,9%) o de pressions familiars o de dificultats per harmonitzar la vida laboral i la familiar (5,4%).
- L'assetjament sexual a la feina, al llarg d'un any, va afectar gairebé un 0,9% de les dones que treballaven per compte d'altri, i eren més del 3% les dones entrevistades que informaven d'alguna agressió esporàdica a la feina.
- Un 14,7% de les dones que treballaven per compte d'altri es van considerar discriminades a la feina per raó de sexe. Una part important d'aquesta discriminació s'enregistra en les retribucions (prop d'un 10% de les dones assalariades es consideren subjectivament discriminades en aquest punt), i més del 8% informen de discriminacions en la promoció professional.
- També el 4,3% de les dones que treballen per compte d'altri es consideren sotmeses a maltractament psicològic a la feina per raó de sexe. Els resultats revelaven, tot just a l'inici de la crisi, que l'impacte psicològic d'aquest tipus

² Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

GUIA SINDICAL

de discriminació és un dels més alts, pràcticament idèntic al dels maltractaments reconeguts a la parella.

Segons l'anàlisi de dades de les quals disposa CCOO del període que va del novembre del 2009 a l'octubre del 2011, hi ha hagut un increment significatiu del percentatge dels casos que hem atès al sindicat. Aquest augment pot tenir més a veure amb la feina que s'estava realitzant, a través de la sensibilització, de la formació de delegades i delegats, i de l'aplicació de la legislació actual, la qual va fer un pas important amb la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes, que promou l'obligatorietat de pactar amb els agents socials protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. A partir del 2011-2012 i del 2012-2013 hi ha hagut un descens dels casos que ens han arribat, cosa que pot tenir a veure, fonamentalment, amb les dificultats de denunciar quan hi ha una pèrdua de drets laborals i un increment de pèrdua de llocs de treball femenins.

Del 2009 fins a avui la situació de les dones i dels seus drets ha canviat, i molt. L'evolució del dret en aquesta matèria amb totes les reformes laborals i socials dels darrers anys ha suposat, més enllà de la modificació d'un ampli espectre de normes i drets laborals que cal conèixer, un punt d'ancoratge de drets bàsics de les dones treballadores que, d'una altra manera, es veurien greument vulnerats.

Enguany hem celebrat la primera dècada des de la posada en marxa de 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 els drets laborals i de la Seguretat Social per a les treballadores víctimes de violència de gènere en la parella.

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

- I en l'entorn autonòmic, mereix especial menció la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

La guia s'estructura en quatre blocs. En primer lloc, hi ha un apartat d'aclariment de conceptes, el qual està subdividit en tres parts: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència masclista en l'àmbit de la parella.

El segon bloc, anomenat "Quines eines legals tenim per a cada situació?", és un recull dels drets de les dones que pateixen o han patit alguna de les tres formes de violència masclista.

El tercer bloc està destinat a l'acció sindical, de manera que hi trobem apartats concrets dirigits a delegats i delegades i quins són els passos per seguir.

En el darrer bloc s'ofereix informació sobre l'assessorament i l'assistència sindical i jurídica, i també hi ha la presentació del SIAD laboral.





1. ACLARIMENT DE CONCEPTES

1. ACLARIMENT DE CONCEPTES

Com hem vist a la introducció, les lleis amb les quals abordarem la problemàtica de la violència de gènere en l'àmbit laboral són, fonamentalment, tres:

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Aquestes lleis -les dues primeres d'àmbit estatal i la tercera d'àmbit autonòmic- ja ens mostren que la terminologia és complexa i que, en aquests moments, hi ha diverses maneres de dir el mateix. En aquest treball utilitzarem el terme "violència masclista", perquè la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, va representar una fita molt important no solament pel seu nom -en el qual es reconeix les dones com a subjectes de dret i com a part activa per a l'eradicació de la violència-, sinó també perquè en la seva redacció hi van participar nombrosos grups de dones i entitats que fa anys que treballen en aquests temes i, a més, va ser aprovada per unanimitat en el Ple del Parlament de Catalunya.

La Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, desenvolupa, com el seu nom indica, un seguit de mesures que estan orientades a protegir les dones que transiten o han transitat per una situació de violència masclista en l'àmbit de la parella o exparella. I legisla mesures de protecció i de seguretat social a la feina.

Entenem que la violència masclista, basada en les relacions desiguals entre homes i dones, no són un problema personal, sinó que es tracta d'un problema social, que té efectes devastadors a escala individual. Per tant, la responsabilitat

d'eradicar la violència masclista és de tota la societat, les institucions i les persones.

1.1. Violència masclista

Hi ha moltes definicions de la violència masclista, però potser la més coneguda és la de l'any 1995 de les Nacions Unides, en motiu de la IV Conferència Mundial sobre la Dona:

"Tot acte basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psíquic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, que tant es dona en la vida pública com en la privada [...] és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones, que han conduït a la dominació de la dona per l'home, la discriminació de la dona i la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament."

D'aquesta definició, se'n desprenen diversos elements que creiem que són interessants de destacar i analitzar:

Per una banda, reconeix la violència contra les dones com un acte basat en el gènere³. I, així, fa referència a la desproporció que el gènere representa com a conseqüència d'unes relacions de poder que atribueixen a cadascun dels gèneres posicions desiguals.

Per altra banda, identifica la violència amb un resultat "possible o real" en tres formes diferents: física, sexual o psíquica. La Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, afegeix, a més, la violència econòmica. Tanmateix, hem de tenir present, que aquestes formes no solen estar aïllades ni ser exclusives, sinó que en un mateix

³ Sistema sexe-gènere: el sistema sexe-gènere és una categoria d'anàlisi que s'utilitza de manera cada vegada més estesa en ciències socials des dels anys 80 i que ens permet posar en dubte els nostres valors i les nostres creences en les relacions entre els sexes. Utilitzar la categoria de gènere com a anàlisi ens permet comprendre les relacions de subordinació i dominació que hi ha entre dones i homes. La desigual distribució de poder entre els sexes influeix en la manera en què dones i homes poden desenvolupar les seves capacitats personals, professionals i socials.

GUIA SINDICAL

cas ens podem trobar, per exemple, violència psíquica i econòmica, o violència física i sexual.

I, en tercer lloc, distingeix entre la vida pública i la privada, remarcant que la violència es dona en ambdues esferes. Aquesta puntualització és especialment important perquè en aquesta guia veurem tres tipus de violència masclista que tenen un abordatge específic a les empreses i a les administracions públiques: l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la violència masclista en l'àmbit de la parella. Les dues primeres són, evidentment, un tipus de violència pròpia de l'àmbit laboral, és a dir, del que la definició de l'ONU caracteritza com a vida pública, però la tercera és una violència de l'àmbit privat que té una especial protecció en la vida pública gràcies a la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Com comentàvem a la introducció, a Catalunya tenim una llei específica⁴ que defineix la violència masclista com "la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones".

Per tant, la llei catalana considerarà sempre subjecte d'aquesta violència els homes i objecte, les dones.

1.1.1. Assetjament sexual

Aquesta separació entre l'àmbit privat i l'àmbit públic és un dels nuclis de la doctrina patriarcal; així, en ambdues esferes es realitzen tasques que tenen desigual reconeixement i diferent valoració: a l'entorn públic s'hi fa tot allò que té a veure amb el treball productiu i al privat es porta a terme el treball

⁴ Llei 5/2008, del dret a les dones a eradicar la violència masclista.

sobre violències masclistes a la feina

reproductiu. Però es trasllada a l'àmbit públic el model de relació patriarcal familiar: els homes com a proveïdors i protectors de les dones, a canvi de la subordinació d'aquestes⁵.

L'assetjament sexual es comença a considerar un problema als EUA quan el moviment feminista fa pressió per visibilitzar-lo a inicis dels anys 70. L'any 1977, finalment, els tribunals federals el reconeixen com una forma de discriminació per sexe.

Nou anys més tard, la Comunitat Europea encarrega a Michel Rubinstein (justament un expert comunitari en l'aplicació de directives per a la no-discriminació) un informe de la situació sobre l'assetjament sexual als estats membres, per tal de buscar solucions unificades per posar fi a aquesta qüestió.

A l'Estat espanyol, doncs, l'anomenat Informe Rubinstein (1987) és el punt de partida per a la presa de consciència pública sobre l'assetjament sexual.

L'any 1992, a França, es legisla sobre aquest fenomen però tenint en compte només aquell assetjament de caràcter sexual que prové d'un superior jeràrquic. A Espanya, encara caldrà esperar tres anys perquè es legisli sobre la matèria i apareixerà en el Codi penal l'any 1995 en primer terme i en la Llei 50/1998, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

Malgrat aquesta inespecificitat en la llei espanyola, l'assetjament sexual suposa una greu vulneració de diversos drets fonamentals: dret a la llibertat sexual, a la intimitat, a la dignitat, a la no-discriminació per raó de sexe i a la salut i a la seguretat a la feina.

⁵ OSBORNE, RAQUEL (2009). *Apuntes sobre la violencia de género*. Barcelona: Edicions Bellaterra, p. 139.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, introdueix un matis important a les definicions anteriors. En l'article 7.1. diu: "Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta llei constitueix 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."

Per tant, el fet que una conducta sigui assetjament sexual o no, no passa per la voluntat de la persona assetjadora, sinó que si el resultat és el d'atemptar contra la dignitat d'una persona ja és constitutiu d'assetjament.

En la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, s'inscriu l'assetjament sexual en el marc de la violència en l'àmbit laboral, tal com veiem a continuació:

Article 5. Àmbits de la violència masclista

Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:

a) Assetjament per raó de sexe.

b) Assetjament sexual: 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.

Veiem la definició d'assetjament sexual que utilitzem a CCOO: aquelles conductes verbals, no verbals o físiques de naturalesa sexual que es desenvolupen en l'àmbit laboral, que són ofensives i no desitjades per la víctima i acaben afectant l'ocupació, la formació, la promoció o les condi-

cions de treball, o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant.

Exemples d'assetjament sexual

A continuació exposem una llista de conductes que poden constituir assetjament sexual, que no és exclusiva ni limitadora, però que serveix per orientar sobre alguns comportaments que són considerats com a tal:

- Comentaris sobre l'aparença física o la condició sexual de la treballadora.
- Requeriments de favors sexuals, que condicionen la promoció o la permanència en el lloc de treball.
- Acudits, mirades o gestos ofensius.
- Les comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, etc.) de contingut sexual i de caràcter ofensiu.
- Bromes sobre el sexe que resulten desagradables.
- Ús de material pornogràfic al centre de treball o d'imatges o fotografies de contingut sexual explícit.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o apropaments físics no desitjats.
- Preguntes sobre la vida íntima d'una persona...

Tipus d'assetjament sexual

Xantatge sexual: quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta es fa servir, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix en l'ocupació.

El xantatge sexual pot ser explícit, quan hi ha una proposició directa i expressa de sol·licitud sexual a canvi de continuar a la feina o de la millora en les condicions de l'ocupació, o implícit, quan la persona treballadora requerida sexualment

⁶ Veure apartat 1.1.2. Assetjament per raó de sexe.

GUIA SINDICAL

percep que negar-se als requeriments pot perjudicar la seva posició al lloc de treball, per exemple, perquè això els hagi succeït a altres persones en circumstàncies similars.

Tan sols són subjectes actius d'aquests tipus d'assetjament aquells que tinguin poder per decidir sobre la relació laboral, és a dir, qualsevol persona jeràrquicament superior.

Assetjament ambiental: quan el subjecte actiu de l'assetjament crea amb el seu comportament un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte, i, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte.

Són subjectes actius d'aquests tipus d'assetjament qualsevol persona que treballi amb la persona objecte de la conducta intimidatòria, hostil o humiliant sigui company, superior jeràrquic o fins i tot subordinat.

1.1.1.1. Efectes i conseqüències socials i sobre la salut de l'assetjament sexual

Conseqüències en l'àmbit personal

Salut: manifestacions i reaccions relacionades amb l'estrès com els traumes emocionals, l'ansietat, la depressió, els estats de nerviosisme, els sentiments de desesperació i d'indefensió, d'impotència, de còlera, d'aversió, de fàstic, de violació, de baixa autoestima... La salut física també es veu ressentida: trastorns del son, mals de cap, problemes gastrointestinals, nàusees, hipertensió, úlceres... en definitiva, simptomatologia física associada a l'estrès (NTP 507 Assetjament sexual en el treball).

Perspectives laborals: se'n ressenten perquè en moltes ocasions s'ha d'abandonar la feina, sobretot en els casos en què

l'assetjament sexual prové del mateix empresariat. O perquè no s'ha pogut promocionar en igualtat de condicions i oportunitats. Això és especialment greu en el cas de les dones, ja que tenen majors obstacles de permanència en la feina, en l'accés a l'ocupació i en la promoció. Òbviament, aquest perjudici té una quantificació econòmica, però també personal, d'impossibilitat de realització d'un projecte propi de vida.

Relacions afectives i familiars: se'n ressenten perquè l'assetjament sexual afecta una sèrie de drets fonamentals que tenen a veure amb l'àmbit íntim de les persones. Això deriva en l'afectació de la pròpia identitat, de la pròpia autoestima, del propi cos i de la visió de la sexualitat. Aquesta afectació de les relacions afectives pot derivar en el seu trencament, ja sigui per desconeixement del que està passant o sigui per la impossibilitat de la parella i el cercle íntim (familiars, amics, amigues, etc.) per entendre la gravetat de la situació

Afectació de l'àmbit empresarial-organitzacional

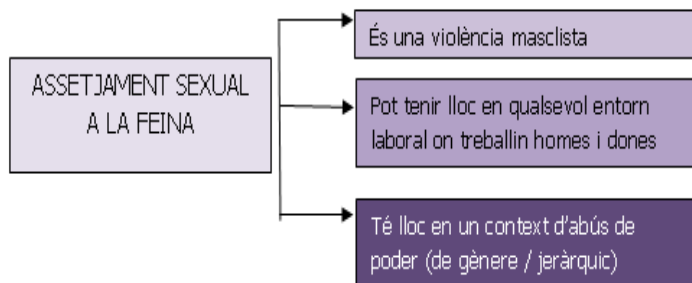
L'assetjament sexual repercuteix directament en la rendibilitat de l'empresa en la qual els treballadors i treballadores demanen baixes per malaltia o dimiteixen de les seves ocupacions per aquest motiu, i en l'eficàcia econòmica d'una empresa en la qual la productivitat dels treballadors i treballadores es redueix perquè han de treballar en un clima en el qual no es respecta la integritat de l'individu. De fet la repercussió sobre la salut no solament es presenta en la persona que pateix l'assetjament, sinó que també en els que en són testimonis o saben de l'existència d'aquest comportament indesitjat. (92/131/CEE: Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, introducció).

A més, l'existència de l'assetjament sexual a la feina pot provocar més sinistralitat, ja sigui provocada pel mateix agressor que recorri directament com a instrument del seu atac a la producció d'algun tipus d'accident o sigui pel mateix estat de qui el pateix o dels que en són testimonis o el coneixen. Tot això es traduirà en pèrdues econòmiques i en la necessitat de despeses extraordinàries. Des d'una correcta política de prevenció de riscos laborals (amb perspectiva de gènere) i de foment de la salut laboral, en realitat, s'aconsegueix l'estalvi de diners, així com la prevenció de possibles sancions.

Afectació de l'àmbit econòmic, social i de salut

Aquestes conductes provoquen problemes de salut pública. Són causa de patologies molt greus. És important no oblidar que les persones formem part de la societat, per això, qualsevol situació que afecti la societat, afecta les persones i viceversa. A més són font de despesa en baixes laborals, despesa mèdica i farmacèutica, així com són font també de descens de productivitat econòmica i d'empobriment de la societat i, per tant, dels estats.

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



1.1.2. Assetjament per raó de sexe

1.1.2.1. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples

Segons l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, definició que quedarà complementada amb l'aprovació de la Llei d'igualtat de Catalunya (actualment en tramitació parlamentària) i la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, constitueix **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 un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Destaquem els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.**
- **Es relaciona amb el sexe d'una persona.**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- D'una treballadora només pel fet de ser dona.
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- D'un treballador o d'una treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i la laboral.
- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar**

GUIA SINDICAL

contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- o Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- o Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- o Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- o Utilitzar humor sexista.
- o Menystenir la feina feta per les dones.
- o Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- o Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada; quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, s'assenyalen també alguns dels comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- o Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.

sobre violències masclistes a la feina

- o Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- o Sabotejar la seva feina o impedir -deliberadament- l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- o Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i als beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per atenció als fills o filles) o induir-la a renunciar-hi.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen molts elements en comú i, de fet, en 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. Tots dos tenen com a base el sexisme i són formes de violència masclista contra les dones, que es desenvolupen en l'entorn laboral 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 discriminen 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

GUIA SINDICAL

la societat, com per exemple el laboral. Per aconseguir aquest objectiu és necessària l'eliminació de qualsevol manera de discriminació que pugui donar-se a la feina 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 masclista en l'àmbit de 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 convivència o sense), en què 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.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, tracta exclusivament de la violència masclista en l'àmbit de la parella i així es manifesta en l'article 1 que marca l'objecte de la llei:

"Article 1. Objecte de la llei

1. Aquesta llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de des-

igualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els que siguin o hagin sigut els seus cònjuges o els que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

2. Aquesta llei estableix mesures de protecció integral la finalitat de les quals és prevenir, sancionar i eradicar aquesta violència i prestar assistència a les víctimes.

3. La violència de gènere a què es refereix aquesta llei comprèn qualsevol acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat."

En canvi, en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, del Parlament de Catalunya, la violència masclista es pot produir en diferents àmbits, i un d'ells és la violència en l'àmbit de la parella, tal com s'exposa en l'article 5:

"Article 5. Àmbits de la violència masclista

La violència masclista es pot manifestar en alguns dels àmbits següents:

Primer. Violència en l'àmbit de la parella: 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."

S'ha de tenir present que el fet que una treballadora pateixi violència masclista 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.

En aquest sentit, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere introdueix mesures laborals de protecció a les víctimes, tal com explica en els seus principis rectoris:

"Article 2. Principis rectors

A través d'aquesta llei s'articula un conjunt integral de mesures encaminades a assolir les següents finalitats:

[...]

d) Garantir drets en l'àmbit laboral i funcional que conciliïn els requeriments de la relació laboral i d'ocupació pública amb les circumstàncies de les treballadores o funcionàries que pateixin violència de gènere.

e) Garantir drets econòmics per a les dones víctimes de violència de gènere, amb la finalitat de facilitar-ne la integració social.


[...]

k) Garantir el principi de transversalitat de les mesures, de manera que en la seva aplicació es tinguin en compte les necessitats i demandes específiques de totes les dones víctimes de violència de gènere."

Per això el que interessa en aquesta guia, més que fer una anàlisi exhaustiva de la violència masclista en la parella, és que es tingui coneixença que aquestes treballadores tenen unes necessitats específiques per poder superar la situació en què es troben sense haver de veure's perjudicades en la seva feina i que existeix un marc legal que preveu aquestes necessitats.

Així, la **Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, els atorga drets laborals que han estat inclosos en l'Estatut dels treballadors, en la Llei de Seguretat Social i en la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública, i que és necessari conèixer.

Les mesures introduïdes per aquesta llei en matèria laboral tenen com a prioritat garantir que les treballadores que pateixen o hagin patit violència masclista en la parella mantinguin la seva feina, especialment important atesa la situació en què es troben.



2. QUINES
EINES LEGALS
TENIM PER A CADA
SITUACIÓ?

2. QUINES EINES LEGALS TENIM PER A CADA SITUACIÓ?

Un cop diferenciades les situacions de violència masclista 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 la violència masclista en l'àmbit laboral, i, malgrat que ens centrem sobretot en les tres lleis esmentades al primer apartat de la guia, fem un repàs per la Constitució espanyola, 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.

2.1.1. Drets fonamentals

Constitució espanyola del 27 de desembre del 1978

Article 1.1.

Espanya es constitueix en un estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

Article 9.2.

Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Article 14

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 18.1.

Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Article 35.1.

Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Article 53.2.

Qualsevol ciutadà podrà demanar la tutela de les llibertats i dels drets reconeguts en l'article 14 i en la secció 1a del capítol segon davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, en el seu cas, a través del recurs d'emparament davant el Tribunal Constitucional.

Codi penal

Article 184. De l'assetjament sexual

1. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

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

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta llei constitueix assetjament sexual qualsevol com-

portament, 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.

2. Constitueix 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 un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

2.1.2. Drets laborals

2.1.2.1. Drets de la treballadora per compte d'altri

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

Article 9. Indemnitat davant represàlies

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 5. 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

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de

l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan

l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

5. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, la personal i la familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

GUIA SINDICAL

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Estatut dels treballadors

Article 4.2.

En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.

d) A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 50

1. Són causes justes perquè el treballador pugui sol·licitar l'extinció del contracte:

a) Les modificacions substancials en les condicions de treball portades a terme sense respectar el que preveu l'article 41 d'aquesta llei i que redundin en menyscabament de la dignitat del treballador.

c) Qualsevol incompliment greu i culpable per l'empresari de les seves obligacions contractuals.

Article 54

1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.
2. Es consideren incompliments contractuals:
 - g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals

Article 14

Dret a la protecció davant els riscos laborals

1. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors davant els riscos laborals.
2. En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Text refós de la Llei de procediment laboral

Article 27 apartat 4: acumulació d'accions

En els casos en els quals no es puguin acumular accions judicials per mandat legal es podrà reclamar igualment en el procediment corresponent "... la indemnització derivada de discriminació o lesió de drets fonamentals conforme als articles 180 i 181 d'aquesta llei".

Article 95

3. Quan en el procés s'hagi suscitat una qüestió de discriminació per raó de sexe, el jutge o tribunal pot recollir el dictamen dels organismes públics competents.

Article 96

En els processos en què de les al·legacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indicis de discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, correspondrà al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

2.1.2.2. Drets de les funcionàries públiques

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

Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 61. Formació per a la igualtat

2. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen han d'impartir cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que s'han d'adreçar a tot el personal.

Article 62. Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que ha d'incloure, com a mínim, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels

sobre violències masclistes a la feina

organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de L'estatut bàsic de l'empleat públic

Article 14. Drets individuals

Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 95. Faltes disciplinàries

2. Són faltes molt greus:

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.

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

Disposicions addicionals

Tercera. Modificació del Decret legislatiu 1/1997, en matèria de funció pública

S'afegeix una nova lletra, la u, a l'article 116 del text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, amb el text següent:

"u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5.tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu."

2.1.2.3. Drets del personal estatutari

Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut

Article 17. Drets individuals

1. El personal estatutari dels serveis de salut té els drets següents:

f) Al respecte a la seva dignitat i intimitat personal a la feina i a ser tractat amb correcció, consideració i respecte pels seus caps i superiors, els seus companys i els seus subordinats.

k) A la no-discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 72. Classes i prescripció de les faltes

2. Són faltes molt greus:

p) L'assetjament sexual, quan suposi agressió o xantatge.

3. Tindran consideració de faltes greus:

e) L'assetjament sexual, quan el subjecte actiu de la persecució creï amb la seva conducta un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.

2.1.3. La responsabilitat empresarial

Tant en el marc de la Unió Europea com en el dret espanyol es remarca la responsabilitat empresarial ja que l'empresari té el poder de direcció a l'empresa.

a) Unió Europea

Acord marc europeu sobre assetjament i violència als llocs de treball (26-4-2007)

Subscrit en el context del diàleg social firmat el 26 d'abril del 2007 pels interlocutors socials europeus (CES, UEAPME, CEEP, ETUC i el Comitè d'enllaç EUROCADRESD/CEC).

- Té l'objectiu d'identificar, prevenir i, si escau, gestionar les situacions de violència a la feina.
- Les empreses establertes a Europa hauran d'adoptar una política de tolerància zero respecte d'aquest tipus de comportaments i dissenyar i posar en marxa procediments per a la detecció, la denúncia i la sanció d'aquest tipus d'actuacions.

El Codi de conducta europeu (27-6-1990)

Configura la responsabilitat de l'empresari d'una manera molt àmplia i recull les següents recomanacions per als empresaris:

- Elaboració d'una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís de la direcció per prevenir i eliminar l'assetjament sexual.
- Comunicació efectiva de la declaració de principis a tots els treballadors, subratllant el compromís de la direcció

GUIA SINDICAL

d'eliminar l'assetjament sexual, fomentant d'aquesta manera un clima en el qual aquest no es pugui produir.

- Incidir en la responsabilitat de cada una de les parts de la relació laboral a garantir un entorn laboral exempt d'assetjament sexual.

- Formació específica a directius i personal que tingui alguna competència en els procediments de denúncia, que garanteixi la prevenció i la resolució eficaç del problema.

- Promoure procediments de resolució del problema, assessorament, assistència, investigació i denúncia: és desitjable la designació d'una persona que es responsabilitzi del desenvolupament i de les consegüents actuacions, que aquesta designació es faci de comú acord amb els sindicats o els treballadors i procedeixi dels departaments de personal o de les comissions d'igualtat d'oportunitats que existeixin a les empreses.

b) Dret espanyol

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

Article 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treba-

lladores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar.

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

L'art. 2.1 disposa que l'empresari o empresària és subjecte responsable respecte de les infraccions en què incorrin en la relació laboral.

L'art. 5 qualifica com a infraccions laborals les accions o omissions dels empresaris contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de relacions laborals, tant individuals com col·lectives, de col·locació, feina, formació professional ocupacional, de treball temporal i d'inserció sociolaboral, tipificades i sancionades de conformitat amb aquesta llei.

Article 8

Infraccions molt greus. Són infraccions molt greus en matèria de relacions laborals:

11. Els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.

13. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu.

13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.

Article 12

Infraccions greus. Són infraccions greus en matèria de prevenció de riscos laborals:

GUIA SINDICAL

7. L'adscripció de treballadors a llocs de treball on les condicions siguin incompatibles amb les seves característiques personals o dels que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball, així com la dedicació d'aquells a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, llevat que es tracti d'infracció molt greu conforme a l'article següent.

Article 40

Quantia de les sancions:

1. Les infraccions en matèria de relacions laborals i ocupació, en matèria de Seguretat Social, sense perjudici del que disposa l'apartat 3 següent, en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers, així com les infraccions per obstrucció se sancionaran:

c) Les molt greus amb multa, en el grau mínim, de 6.251-25.000 euros; en el grau mitjà de 25.001 a 100.005 euros, i en el seu grau màxim de 100.006 euros a 187.515 euros.

2. Les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals se sancionen:

b) Les greus amb multa, en el grau mínim, de 2046-8195 euros; en el grau mitjà, de 8.196-20.490 euros, i en el seu grau màxim, de 20.491-40.985 euros.

c) Les molt greus amb multa, en el grau mínim, de 40.986-163.955 euros; en el grau mitjà, de 163.956-409.890 euros, i en el seu grau màxim, de 409.891-819.780 euros.

Article 46 bis

1. Els empresaris que hagin comès les infraccions molt greus tipificades en els apartats 12, 13 i 13 bis) de l'article 8 d'aquesta llei seran sancionats, sense perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 40.

Codi penal

Així mateix, quan l'empresari incorri en el tipus delictiu previst en l'article 184 del Codi penal és autor d'un delicte d'assetjament sexual.

2.1.4. Tutela processal

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

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Article 12. Tutela judicial efectiva

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i la legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Text refós de la Llei de procediment laboral

Llibre II. Títol II

Capítol XI: De la tutela dels drets de llibertat sindical

En aquest capítol, la denominació genèrica del qual és "tutela dels drets de llibertat sindical" es regula el procediment especial que s'ha de seguir en els supòsits de violació dels drets fonamentals inclòs el de discriminació per raó de sexe, essent d'especial interès el coneixement dels següents articles:

Article 180

1. La sentència ha de declarar l'existència de la vulneració denunciada o no.

En cas afirmatiu i amb la declaració prèvia de nul·litat radical de la conducta de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, ha d'ordenar el cessament immediat del comportament antisindical i la reposició de la situació al moment anterior a produir-se el fet, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acte, inclosa la indemnització que sigui procedent, que ha de ser compatible, si escau, amb la que pugui correspondre al treballador per la modificació o l'extinció del contracte de treball d'a-

cord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 181

Les demandes de tutela dels altres drets fonamentals i llibertats públiques, inclosa la prohibició de tractament discriminatori i de l'assetjament, que se suscitin en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes al coneixement de l'ordre jurisdiccional social, es tramiten d'acord amb les disposicions que estableix aquest capítol. En les demandes esmentades s'han d'expressar el dret o els drets fonamentals que es considerin infringits.

Quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge s'ha de pronunciar sobre la quantia de la indemnització que, si escau, correspongui al treballador o treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització ha de ser compatible, si escau, amb la que pugui correspondre al treballador o treballadora per la modificació o l'extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

2.1.5. Tutela institucional

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

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

A l'efecte d'aquesta llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics:

5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'eradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 27. Integració del principi d'igualtat en la política de salut

3. Les administracions públiques, a través dels seus serveis de salut i dels òrgans competents en cada cas, han de dur a

terme, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats, les actuacions següents:

c) La consideració, dins de la protecció, promoció i millora de la salut laboral, de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, la personal i la familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Article 51. Criteris d'actuació de les administracions públiques

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

e) Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

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

Capítol 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social

Article 27. Actuacions de sensibilització i formació

El Govern, per mitjà dels instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ésser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetja-

ment per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i de rebuig de l'assetjament.

Article 28. Negociacions i acords col·lectius

1. El Govern ha d'impulsar, amb l'acord dels agents socials, que les empreses que tinguin la seu social a Catalunya, o que hi exerceixin activitats, estableixin mesures concretes i procediments d'actuació amb la finalitat de prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

2. El Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per mitjà del seguiment de les pràctiques desenvolupades en el lloc de treball, els convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques o qualsevol altre instrument.

Article 29. Subvencions a empreses

1. Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir-hi, als seus centres de treball.

Article 64. Creació i gestió dels serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral

4. Qualsevol entitat que assumeixi la prestació d'un servei integrat a la Xarxa ha d'assumir el compromís de no-discriminació, de permanència, de professionalització i d'inclusió de clàusules contra l'assetjament sexual, i també la concreció d'un protocol d'intervenció en cas d'assetjament.

Setena. Modificació del Decret legislatiu 3/2002, de finances públiques de Catalunya

1. S'afegeix un nou apartat, el 7, a l'article 92 del text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel

GUIA SINDICAL

Decret legislatiu 3/2002, del 24 de desembre, amb el text següent:

"7. Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació d'aquestes empreses, d'acord amb els agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i intervenir-hi als seus centres de treball."

2.2. Eines legals en cas de violència masclista en l'àmbit de la parella

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

2.2.1. Drets laborals i de seguretat social

2.2.1.1. Drets de les treballadores per compte d'altri

FORMA D'ACREDITAR LA CONDICIÓN DE TREBALLADORA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE (ART. 23 DE LA LOMPIVG)

Perquè les treballadores víctimes de violència de gènere, puguin exercir els drets de caràcter laboral que la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, han d'acreditar aquesta situació davant l'empresari o empresària mitjançant l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima, o excepcionalment amb l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció. (art. 23 de la LOMPIVG).

A l'efecte de l'àmbit d'aplicació de la LOMPIVG, violència de gènere és la que s'exerceix sobre les dones per part dels

homes que siguin o hagin estat els seus cònjuges o que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, amb o sense convivència.

REDUCCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL

La LOMPIVG ha modificat l'article 37 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, introduint un nou apartat 7 pel qual es reconeix el dret a la reducció de la jornada en els següents termes:

"7. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es podran exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o d'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, i són aplicables les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies."

REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

En l'apartat 7 de l'article 37 de l'ET (Estatut dels treballadors), també es reconeix el dret a la reordenació del temps de treball en els termes en què s'estableixi en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i la representació sindical, o l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

Però de la mateixa manera que en la reducció de la jornada, si en la negociació col·lectiva no s'ha regulat aquest dret o no ha estat possible l'acord entre treballadora i empresari,

és a aquella a qui correspon determinar com ho exercirà i, **per tant, en quins termes vol adaptar o flexibilitzar el seu horari, o ordenar-lo d'una altra manera, si bé en aquest últim cas s'ha d'estar d'acord amb les diferents formes d'ordenació del temps de treball existents a l'empresa.** La treballadora podrà reclamar davant del jutjat social el dret a la reordenació del seu treball, a través del procediment especial i urgent **previst per resoldre les discrepàncies en reducció de jornada per lactància i cura de filles, fills i familiars.**

CANVI DE CENTRE DE TREBALL DINS DE LA MATEIXA LOCALITAT O TRASLLAT DE CENTRE DE TREBALL A UNA LOCALITAT DIFERENT

La LOMPIVG modifica l'art. 40 de l'ET introduint un nou apartat 3 bis

"3 bis) La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qual-sevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'obligació de reserva."

SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB RESERVA DEL LLOC DE TREBALL I DRET A PERCEBRE PRESTACIÓ PER ATUR

La LOMPIVG modifica l'art. 45, apartat 1, de l'ET per introduir una nova lletra *n*

"n) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere."

En concordança amb la introducció de la nova lletra n) a l'art. 45, apartat 1 de l'ET **es modifica l'art. 48 de l'ET per introduir-hi un nou apartat 6)**. "6. En el supòsit previst a la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.

En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos."

Després de la suspensió del contracte, la durada inicial és de sis mesos, amb possibilitat de pròrroga per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit, quan de les actuacions judicials resulti necessari mantenir aquesta situació i el jutge així ho acordi, la treballadora víctima de violència de gènere té dret a la reincorporació al seu lloc de treball, que ha de ser reservat durant tot el període de la suspensió.

Durant el període de suspensió, i sempre que es reuneixin els requisits de cotització exigits pel Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS), es té dret a percebre la prestació d'atur; a aquest efecte s'ha modificat l'apartat 1.2 de l'art. 208 de la LGSS, per incloure com a situació legal d'atur, la decisió de la treballadora d'abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

La LOMPIVG ha modificat els articles 124, 210 i 231 de la LGSS per introduir altres mesures de protecció complementàries de la suspensió del contracte per violència masclista en l'àmbit de la parella:

- El període de suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball es considera període de cotització a l'efecte de

GUIA SINDICAL

les corresponents prestacions de la Seguretat Social.

- Les cotitzacions a la Seguretat Social tingudes en compte per percebre la prestació per desocupació durant la suspensió del contracte per violència de gènere podran ser tingudes en compte per a una nova prestació.

- Les cotitzacions a la Seguretat Social efectuades mentre es percep la prestació de desocupació durant la suspensió del contracte per aquesta causa computaran per a una nova prestació.

- Mentre la treballadora víctima de la violència de gènere, tant en els supòsits de suspensió com d'extinció del contracte, estigui percebent la prestació, el Servei Públic d'Ocupació ha de tenir en compte la seva situació a l'hora d'exigir el compliment del compromís d'activitat (obligació de buscar activament ocupació, acceptar una col·locació adequada, inserció professional per incrementar la seva ocupabilitat, etc.).

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL AMB DRET A LA PRESTACIÓ PER ATUR

La LOMPIVG modifica l'art. 49, apartat 1, de l'ET i hi introdueix una nova lletra m

"m) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere."

ACREDITACIÓ DE LA SITUACIÓ LEGAL D'ATUR

A l'efecte de fer efectiu el dret a la prestació d'atur de la treballadora víctima de violència de gènere que suspèn o extingeix el seu contracte de treball, la LOMPIVG ha introduït una **nova disposició addicional, la quaranta-dos, en el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social amb el següent text:**

"La situació legal de desocupació prevista en els articles 208.1.1.e) i 208.1.2 d'aquesta llei, quan es refereixen, respec-

tivament, als articles 49.1.m) i 45.1.n) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, s'acreditarà per comunicació escrita de l'empresari sobre l'extinció o la suspensió temporal de la relació laboral, juntament amb l'ordre de protecció a favor de la víctima o, si no, juntament amb l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis sobre la condició de víctima de violència de gènere."

Així doncs, perquè una treballadora víctima de la violència de gènere que ha suspès o extingit el seu contracte pugui percebre la prestació d'atur, ha d'acreditar al Servei Públic d'Ocupació la seva situació d'atur, aportant una comunicació de l'empresari en la qual consti que la treballadora ha exercit el seu dret de suspensió o extinció. Així mateix ha d'aportar l'ordre de protecció del jutge o, si no, l'informe del fiscal.

ABSÈNCIES O FALTES DE PUNTUALITAT AL TREBALL

Art. 21.4 de la LOMPIVG

"Les absències o faltes de puntualitat de la treballadora 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 procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la màxima brevetat".

Malgrat el caràcter justificat de les absències, la LOMPIVG estableix l'obligació de la treballadora de comunicar a l'empresa al més aviat possible les absències.

ACOMIADAMENT DE LA TREBALLADORA VÍCTIMA DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La LOMPIVG ha modificat l'art. 52, lletra d) de l'ET perquè no puguin ser tingudes en compte a l'efecte d'acomiadament

GUIA SINDICAL

per causes objectives, les faltes d'assistència "motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi".

La LOMPIVG ha modificat l'**art. 55, apartat 5, lletra b) de l'ET** perquè sigui declarat nul l'acomiadament de "les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i en les condicions reconeguts en aquesta llei, llevat que es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats".

Així mateix, cal assenyalar que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE de 23 de març de 2007) ha modificat l'**art. 53, 4.b) de l'ET**, per declarar nul·la l'extinció del contracte per causes objectives de "les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i en les condicions reconeguts en l'ET, llevat que es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'exercici del dret als permisos i a l'excedència assenyalats".

2.2.1.2. Drets de les funcionàries públiques

La disposició addicional novena de la LOMPIVG va modificar diversos articles de la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública (Llei 30/1984) a l'efecte de reconèixer drets, en la seva activitat professional, a les funcionàries víctimes de violència de gènere. Posteriorment es va publicar la **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)** que ha derogat els articles de la Llei 30/84 modificats

per la LOMPIVG i incorpora en el seu text els drets de les funcionàries víctimes de violència de gènere, per la qual cosa a l'efecte de l'anàlisi i la divulgació es tindrà en compte la LOMPIVG i l'EBEP.

FORMA D'ACREDITAR LA CONDICIÓN DE FUNCIONÀRIA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Arts. 23 i 26 de la LOMPIVG

Per a l'exercici dels drets que la LOMPIVG reconeix a les funcionàries víctimes de la violència de gènere, aquestes han d'acreditar aquesta situació davant l'Administració pública competent, mitjançant l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima, o excepcionalment amb l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

PROTECCIÓ DE LA INTIMITAT DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Art. 82 paràgraf últim de l'EBEP

"En les actuacions i en els procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, especialment, les seves dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia."

DRET A LA MOBILITAT GEOGRÀFICA

Art. 82 paràgrafs primer i segon de l'EBEP

"Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on presten els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que sigui vacant de necessària cobertura. Així i tot, en aquests casos, l'Administració pública competent està obligada a

GUIA SINDICAL

comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada expressament sol·liciti. Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós."

DRET A L'EXCEDÈNCIA

Art. 89.1. de l'EBEP

"L'excedència dels funcionaris de carrera podrà adoptar les següents modalitats:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per cura de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere."**

Art. 89.5 de l'EBEP

"Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense caldre haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència en aquesta situació.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven; aquest període serà computable a l'efecte d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec."

ABSÈNCIES O FALTES DE PUNTUALITAT AL TREBALL, REDUCCIÓ DE LA JORNADA I REORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Art. 49.d) de l'EBEP

"Les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violèn-

cia de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas."

2.2.1.3. Drets del personal estatutari

Art. 2.2. de l'Estatut marc i art. 2.3. de l'EBEP

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, no va modificar la Llei 55/03, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, per incorporar els mateixos drets i mesures que les previstes per a les funcionàries. No obstant això, les mesures establertes per la LOMPIVG en relació amb les funcionàries víctimes de la violència de gènere i els drets reconeguts per l'EBEP han de ser aplicables al personal estatutari, en virtut del que disposa l'art. 2.2 de l'Estatut marc i l'art. 2.3 de l'EBEP.

2.2.1.4. Drets de les treballadores per compte propi

Dret a la suspensió de les cotitzacions a la Seguretat Social

L'art. 21.5 de la Llei orgànica 1/2004 reconeix a les treballadores autònomes víctimes de violència de gènere que cessin en la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, el dret a la suspensió de l'obligació de cotització a la Seguretat Social, durant un perío-

de de sis mesos, que els seran considerats com de cotització efectiva a efectes de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació serà considerada com a assimilada a l'alta, i a aquest efecte es pren una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

Dret a l'adaptació de l'horari de l'activitat

L'art. 14.5 de la Llei 20/2007, de 20 de juliol, reguladora de l'Estatut del treball autònom, reconeix a la treballadora autònoma econòmicament dependent que sigui víctima de la violència de gènere, el dret a l'adaptació de l'horari d'activitat amb l'objecte de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

Dret a l'extinció de la seva relació contractual

L'art. 15.1.g) de la Llei 20/2007, de 20 de juliol, reguladora de l'Estatut del treball autònom, reconeix a la treballadora autònoma econòmicament dependent que sigui víctima de la violència de gènere, el dret a extingir la relació contractual com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. No obstant això, la norma no l'exonera d'indemnitzar el client sense que el desistiment li ocasioni un perjudici important que paralitzi o pertorbi el normal desenvolupament de la seva activitat.

Dret d'interrupció de l'activitat

L'art. 16.1.e) de la Llei 20/2007, de 20 de juliol, reguladora de l'Estatut del treball autònom, reconeix a la treballadora autònoma econòmicament dependent, com a causa degudament justificada d'interrupció de l'activitat, la seva situació de violència de gènere.

Dret a la protecció per cessament d'activitat dels treballadors i treballadores autònomes

Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'estableix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors i treballadores autònomes, desenvolupada pel Reial decret 1541/2011, de 31 d'octubre, reconeix a les treballado-

res per compte propi víctimes de violència de gènere la protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms. L'art. 5 de la llei reconeix aquesta situació com a situació legal de cessament d'activitat.

L'art 6.d) disposa que les situacions legals de cessament d'activitat en els supòsits de violència de gènere s'acrediten "per la declaració escrita de la sol·licitant d'haver cessat o interromput la seva activitat econòmica o professional, a la qual s'adjuntarà l'ordre de protecció o, si no, l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis sobre la condició de víctima de violència de gènere. Si es tracta d'una treballadora autònoma econòmicament dependent, aquella declaració podrà ser substituïda per la comunicació escrita del client del qual depengui econòmicament, en la qual es farà constar el cessament o la interrupció de l'activitat. Tant la declaració com la comunicació han de contenir la data a partir de la qual s'ha produït el cessament o la interrupció". La disposició addicional sisena disposa que les sòcies treballadors de les cooperatives de treball associat víctimes de violència de gènere, que hagin optat pel seu enquadrament en el règim especial dels treballadors per compte propi o autònoms o en el règim especial dels treballadors del mar, acreditaran la situació legal de cessament d'activitat amb la declaració escrita de la sol·licitant d'haver cessat o interromput la seva prestació de treball en la societat cooperativa, a la qual s'adjuntarà l'ordre de protecció o, si no, l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis sobre la condició de víctima de violència de gènere. La declaració ha de contenir la data a partir de la qual s'ha produït el cessament o la interrupció".

L'art. 17 de la llei disposa que els serveis públics d'ocupació han de tenir en compte la situació de les treballadores autònomes víctimes de violència de gènere, sol·licitants i beneficiaris de la protecció per cessament d'activitat, a l'efecte d'exigir el compliment de les obligacions assumides en el compromís de recerca de feina subscrit amb el SOC.

Drets en matèria de prestacions de la Seguretat Social

A l'efecte de les prestacions per maternitat i per paternitat de les treballadores per compte propi víctimes de violència de gènere, són situacions assimilades a l'alta els períodes considerats com de cotització efectiva, d'acord amb el previst en l'art. 21.4 de la Llei orgànica 1/2004 (art. 4.6 del Reial decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural).

2.2.2. Ajuts per a l'ocupació de les víctimes de la violència masclista en l'àmbit de la parella

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

Article 38. Dret a l'ocupació i a la formació ocupacional

1. El Govern ha de garantir, amb l'acreditació prèvia dels requisits establerts per la norma de desenvolupament corresponent, la formació ocupacional a les dones que es troben en qualsevol forma de violència masclista en l'àmbit de la parella, l'àmbit familiar, l'àmbit laboral o l'àmbit social o comunitari, inclosos el tràfic i l'explotació sexual, i ha d'estudiar particularment els casos de violència en l'àmbit laboral. El Govern ha d'adoptar les mesures necessàries per facilitar l'ocupació de les dones víctimes de violència masclista, quan calgui, perquè puguin recuperar-se econòmicament.

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

Programa específic d'ocupació

L'article 22 preveu la inclusió d'un programa específic en el Pla d'ocupació del regne d'Espanya per a les víctimes de vio-

lència de gènere inscrites com a demandants d'ocupació. Es disposa expressament que aquest programa inclourà mesures per afavorir l'inici d'una nova activitat per compte propi.

Pel **Reial decret 1917/2008**, de 21 de novembre, es va aprovar el **Programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere**, en el qual s'inclouen, entre altres mesures, "incentius per afavorir l'inici d'una nova activitat; increment de les bonificacions per a les empreses que contractin víctimes de violència de gènere; participació amb dret a la percepció de beques per assistència, en cursos de formació professional per a l'ocupació, que en la mesura del possible es duguin a terme, fonamentalment, a través d'acions formatives que incloguin compromisos de contractació; orientació individualitzada en els serveis públics d'ocupació; concessió de subvencions, subjecta a pressupost, per finançar les despeses derivades del trasllat i per compensar diferències salarials en aquells casos en què la treballadora hagi extingit el seu contracte de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, i el contracte subsegüent que formalitzi, ja sigui indefinit o temporal, amb una durada efectiva igual o superior a sis mesos, impliqui una disminució salarial en els termes recollits en el paràgraf següent".

Així mateix, la **disposició addicional setzena de la LOMPIVG** disposa que els serveis públics d'ocupació han de coordinar-se per facilitar l'accés al mercat de treball de les víctimes de violència de gènere quan, a causa de l'exercici del dret de mobilitat geogràfica, es vegin obligades a traslladar el seu domicili i el trasllat impliqui canvi de comunitat autònoma.

Bonificació en cas de substitució de treballadora víctima de violència masclista en l'àmbit de la parella

La **LOMPIVG**, en l'**art. 21.3**, disposa que quan una empresa subscriu contracte d'interinitat per substituir una treballadora víctima de la violència de gènere que té suspès el seu contracte, que hagi exercit el seu dret de mobilitat geogràfica o que s'hagi traslladat de centre, tindrà dret a una boni-

ficació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes durant tot el període de suspensió del contracte de la treballadora substituïda o durant 6 mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o trasllat del centre de treball.

Bonificacions empresarials per incentivar la contractació de treballadores víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella

La Llei 43/2006, de 26 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupació, modificada per la Llei 3/12, va aprovar en el seu article 1 el Programa de bonificacions a la contractació, i va establir en l'art. 2.4 les bonificacions a la contractació de treballadores víctimes de violència de gènere, tant si és a temps complet com a temps parcial, en els següents termes i quanties:

Les empreses que contractin indefinidament persones que tinguin acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, o de víctima de violència domèstica, sense que sigui necessària la condició d'estar a l'atur, tindran dret, des de la data de celebració del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si escau, pel seu equivalent diari, per treballadora contractada de 125 euros/mes (1.500 euros/any) durant 4 anys.

En el cas que se celebrin contractes temporals amb aquestes persones es tindrà dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si escau, pel seu equivalent diari, per treballadora contractada de 50 euros/mes (600 euros/any), durant tota la vigència del contracte.

Subvencions al treball autònom

L'Ordre TAS/1622/2007, de 5 de juny, per la qual es regula la concessió de subvencions al Programa de promoció de l'ocupació autònoma (BOE de 7 juny) i declarada vigent per disposició derogatòria Única.1.h) de Reial decret llei núm.

3/2012, preveu, amb caràcter general, l'increment en un 10% de la quantia de la subvenció dirigida a dones quan la beneficiària sigui víctima de violència de gènere.

El Programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere, aprovat pel Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre, en compliment de l'art. 22 de la LOMPIVG, s'adreça majoritàriament a víctimes de violència de gènere inscrites com a demandants d'ocupació, no obstant això també inclou en el seu article 8 una previsió d'incentius per afavorir l'inici d'una nova activitat per compte propi, però no s'estableixen nous incentius, i es remet als que ja estaven previstos en l'esmentada Ordre TAS/1622/2007, de 5 de juny.

2.2.3. Altres drets

AJUTS SOCIALS

Art. 27 de la LOMPIVG, desenvolupat pel Reial decret 1452/2005, de 2 de desembre

Ajuda econòmica específica per a dones víctimes de violència de gènere amb especial dificultat per obtenir una feina

La dona víctima de violència de gènere que no tingui rendes superiors al 75% del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries, rebrà una ajuda de pagament únic, sempre que es presumeixi que a causa de la seva edat, falta de preparació general o especialitzada i circumstàncies socials, tingui especials dificultats per obtenir una feina i que per aquesta circumstància no participarà en els programes d'ocupació establerts per a la seva inserció professional, el que es justificarà amb informe emès pel Servei Públic d'Ocupació. L'ajuda, finançada amb càrrec als pressupostos generals de l'Estat, serà concedida i abonada en un pagament únic per les administracions autonòmiques competents en matèria de serveis socials, d'acord amb les seves normes de procediment.

GUIA SINDICAL

L'import de l'ajut (art. 6 del RD 1452/2005) serà, amb caràcter general, equivalent al de sis mesos de subsidi per desocupació, que podrà ampliar-se a dotze, a divuit, o, si escau, a vint mesos, depenent de les responsabilitats familiars de la víctima i si ella o familiars al seu càrrec tenen reconegut un grau de minusvalidesa igual o superior al 33%. Segons es resumeix en el següent quadre:

		Víctima sense minusvalidesa	Víctima amb = 0 > 33% de minusvalidesa	Víctima amb familiars amb = 0 > 33% de minusvalidesa	Víctima i familiars amb = 0 > 33% de minusvalidesa
Sense responsabilitat familiar		6 mesos de subsidi d'atur	12 mesos de subsidi d'atur		
Amb Responsabilitat familiar	Un familiar o menor acollit	12 mesos de subsidi d'atur	18 mesos de subsidi d'atur 24 mesos (si el grau de minusvalidesa = > 65%)	18 mesos de subsidi d'atur 24 mesos (si el grau de minusvalidesa = > 65%)	24 mesos de subsidi d'atur
	Dos o més familiars o menors acollits o un familiar i un menor acollit	18 mesos de subsidi d'atur	24 mesos de subsidi d'atur	24 mesos de subsidi d'atur	

Elaboració: Dictamen 8, sobre el projecte de reial decret pel qual es regula l'ajuda econòmica establerta en l'art. 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció contra la violència de gènere. CES. Sessió extraordinària, ple 2005.09.28.

Ajudes econòmiques, art. 27, Llei 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La disposició final 1 del Reial decret núm. 570/2011, de 20 d'abril, disposa la compatibilitat de les ajudes econòmiques reconegudes pel Reial decret 1452/2005, de 2 de desembre, amb la percepció de les pensions d'invalidesa i de jubilació

de la Seguretat Social en la seva modalitat no contributiva, sense que, en cap cas, tinguin la consideració de renda o ingrés computable a l'efecte de la percepció d'aquestes.

RENDA ACTIVA D'INSERCIÓ (RAI)

Ajuda econòmica que es reconeix a les persones aturades incloses en el programa de la RAI (**Reial decret 1369/2006, de 24 de novembre, pel qual es regula el programa de renda activa d'inserció per a aturats amb especials necessitats econòmiques i dificultat per trobar feina**).

Per ser beneficiària d'aquest ajut econòmic, la dona víctima de violència de gènere no ha de conviure amb l'agressor i ha de reunir els següents **requisits**:

- Acreditar la seva condició de víctima de violència de gènere.
- Estar inscrita com a demandant d'ocupació.
- No tenir dret a les prestacions o subsidis per desocupació, o la renda agrària.
- No tenir rendes, de qualsevol naturalesa, superiors en còmput mensual al 75% del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries. A aquest efecte, encara que la sol·licitant no tingui rendes, en els termes anteriorment establerts, si té fills o filles menors de 26 anys, o majors incapacitats o menors en acollida, únicament s'entén complert el requisit de carència de rendes quan la suma de les rendes de totes les persones que integren la unitat familiar així constituïda, inclosa la sol·licitant, dividida pel nombre de membres que la componen, no superi el 75% del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.

Per a tramitar-la cal dirigir-se a les oficines de treball del Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Característiques de la RAI:

- La quantia és del 80% de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) mensual vigent en cada moment.
- Durant la percepció de la renda activa d'inserció el Servei Públic d'Ocupació Estatal ingressa les cotitzacions a la Seguretat Social.
- La durada màxima de l'ajuda en cada programa és d'onze mesos.
- No es pot ser beneficiari de més de tres programes de RAI.

En el programa RAI es disposen especialitats per a les dones víctimes de violència de gènere:

- No s'exigeixen 12 mesos d'inscripció com a demandant d'ocupació, ni tenir 45 o més anys d'edat.
 - Pot ser beneficiària d'un nou programa RAI encara que hagi estat beneficiària d'un altre programa RAI dins dels 365 anteriors a la data de sol·licitud.
 - Ajuda suplementària de pagament únic, equivalent a tres mesos de la quantia de la RAI, si s'ha vist obligada a canviar de residència per circumstàncies de violència de gènere, en els 12 mesos anteriors a la sol·licitud d'admissió al programa o durant la seva permanència en aquest.
 - Per mantenir la confidencialitat sobre el seu domicili, pot facilitar-ne un d'alternatiu o un apartat de correus.
- La percepció de la RAI és incompatible amb l'ajut econòmic regulat en l'art. 27 de la Llei orgànica 1/2004 LOMPIVG.

PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

Viduitat del condemnat, orfandat i altres ajuts.

Disposició addicional primera, apartats 1 i 2 de la LOMPIVG i disposició addicional trentena de la Llei 40/2007

"1. Qui va ser condemnat, per sentència ferma, per la comissió d'un delictes dolós d'homicidi en qualsevol de les seves formes o de lesions, quan l'ofesa pel delictes fos la seva cònjuge o excònjuge, perdrà la condició de beneficiari de la pensió

de viduitat que li correspongui dins del Sistema Públic de Pensions causada per la víctima, llevat que, si escau, hi hagi reconciliació entre ells. En aquests casos, la pensió de viduitat que s'hagués hagut de reconèixer incrementarà les pensions d'orfanat, si n'hi ha, sempre que aquest increment estigui establert en la legislació reguladora del règim de Seguretat Social de què es tracti."

2. A qui fos condemnat, per sentència ferma, per la comissió d'un delicte dolós d'homicidi en qualsevol de les seves formes o de lesions quan l'ofesa pel delicte fos la seva cònjuge o excònjuge, o estigui o hagi estat lligada a ell per una anàloga relació d'afectivitat, fins i tot sense convivència, no li serà abonable, en cap cas, la pensió per orfanat de la qual puguin ser beneficiaris els seus fills dins del Sistema Públic de Pensions, llevat que, si escau, hi hagi hagut reconciliació entre aquells.

3. No tindrà la consideració de beneficiari, a títol de víctima indirecta, de les ajudes previstes en la Llei 35/1995, d'11 de desembre, d'ajudes i assistència a les víctimes de delictes violents i contra la llibertat sexual, qui va ser condemnat per delicte dolós d'homicidi en qualsevol de les seves formes, quan l'ofesa fos la seva cònjuge, excònjuge o estigui o hagi estat lligada de forma estable per anàloga relació d'afectivitat, durant, almenys, els dos anys anteriors al moment de la mort, llevat que haguessin tingut descendència en comú, cas en què és suficient la mera convivència.

VIDUITAT DE LA VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE SEPARADA O DIVORCIADA

L'art. 174.2 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, reconeix dret a la pensió de viduitat a les dones que, tot i no ser creditors de pensió compensatòria, puguin acreditar que eren víctimes de violència de gènere en el moment de la separació judicial o el divorci mitjançant sentència

GUIA SINDICAL

ferma, o arxiu de la causa per extinció de la responsabilitat penal per mort; en defecte de sentència, a través de l'ordre de protecció dictada a favor seu o informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis de violència de gènere, així com per qualsevol altre mitjà de prova admès en dret.

JUBILACIÓ ANTICIPADA

La Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social introdueix una nova redacció de l'apartat 2 de l'art. 161 bis de la LGSS. S'hi introdueix el següent paràgraf: "l'extinció de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de la violència de gènere donarà accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada".

Art. 161 bis del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, inclou com a supòsit d'accés a la jubilació anticipada, sempre que es reuneixin els requisits d'edat, inscripció com a desocupada i cotització exigits en aquest precepte, l'extinció de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de la violència de gènere.

ACCÉS A L'HABITATGE I RESIDÈNCIES PÚBLIQUES PER A MAJORS

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

Article 34. Concessió d'ajuts per a l'accés a un habitatge

1. El Govern ha de promoure mesures per facilitar l'accés a un habitatge a les dones que pateixen qualsevol forma de violència masclista en l'àmbit de la parella, l'àmbit familiar o l'àmbit social o comunitari, inclosos el tràfic i l'explotació sexual, i estiguin en situació de precarietat econòmica a

causa de la violència o quan l'accés a un habitatge sigui necessari per recuperar-se.

2. Les situacions de violència que donen lloc al reconeixement d'aquest dret s'identifiquen per qualsevol dels mitjans establerts per l'article 33.

Article 35. Accés prioritari als habitatges de promoció pública

1. En les reserves obligatòries de les promocions públiques d'habitatge el Govern ha de vetllar per garantir l'accés a l'habitatge de totes les dones que es troben en situació de violència masclista, o que en superen una, en l'àmbit de la parella, l'àmbit familiar o l'àmbit social o comunitari, inclosos el tràfic i l'explotació sexual, i es trobin en situació de precarietat econòmica a causa d'aquesta violència o quan l'accés a un habitatge sigui necessari per recuperar-se.

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

Article 28 i disposició addicional quinzena

Les dones víctimes de violència de gènere es consideren col·lectius prioritaris en l'accés a habitatges protegits i residències públiques per a majors en els termes que determini la legislació aplicable.

Les dones víctimes de violència de gènere constitueixen un col·lectiu amb dret a protecció preferent en la seva posició de demandants d'habitatge i a les ajudes financeres per a la seva adquisició.

A aquest efecte cal tenir en compte el **Reial decret 233/2013, de 5 d'abril, pel qual es regula el Pla estatal de foment del lloguer d'habitatges, la rehabilitació edificatòria, i la regeneració i la renovació urbanes 2013-2016.**

DRETS DE LES DONES IMMIGRADES

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

Article 17.1

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 en la Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, sempre que compleixin els requisits establerts.

Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Art. 2.1

Totes les dones que es troben en situació de violència masclista que visquin o treballin a Catalunya, i també els seus fills i filles dependents, amb independència del veïnatge civil, la nacionalitat o la situació administrativa i personal, tenen garantits els drets reconeguts en 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.

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

Dones reagrupades

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

És necessària una autorització administrativa per 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 per al 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.

Dones en situació irregular

Art. 45.4.a) del Reial decret pel qual s'aprova el reglament de la Llei orgànica sobre drets i llibertats dels estrangers i la seva integració social

Art. 6.1 de l'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.

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 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.

2.2.4. Tutela processal

Llei de la Jurisdicció Social

Article 139

L'exercici dels drets de la treballadora víctima de violència de gènere a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari i a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o de altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa, es tramiten pel procediment

GUIA SINDICAL

urgent previst a l'art. 139 de la Llei de la jurisdicció social, igualment aplicable a l'exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral.

L'exercici d'accions laborals de protecció contra la violència de gènere està exceptuat de la conciliació o mediació prèvia (art. 64 de la Llei de la jurisdicció social).

2.2.5. Tutela institucional

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

CAPÍTOL 4. La Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situacions de violència masclista

Article 53. Models d'intervenció i polítiques públiques

1. El Govern ha de desenvolupar models d'intervenció integral a tot el territori de Catalunya per mitjà d'una xarxa de serveis de qualitat en tots els àmbits, que sigui capaç de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats i els processos de les dones que pateixen o han partit situacions de violència masclista, i també als seus fills i filles quan en siguin testimonis i víctimes.
2. Els models d'intervenció han d'incloure com a elements essencials la informació, l'atenció primària i l'atenció especialitzada.
3. Els poders públics de Catalunya han de crear els serveis establerts en aquest capítol segons les recomanacions que, per població, determini la Unió Europea. Els serveis i els recursos amb relació als quals els organismes internacionals no hagin especificat ràtios s'han d'aplicar per reglament.
4. Les actuacions dels poders públics en matèria dels serveis d'atenció i recuperació integral per a les dones que pateixen violència masclista han de tenir com a objectius essencials, en tot cas:

- a) Facilitar a les dones les eines necessàries per conèixer els drets que els corresponen i els serveis que tenen a l'abast.
- b) Fer minvar l'impacte personal i comunitari de la violència masclista.
- c) Fer prevenció i sensibilització social sobre les causes i les conseqüències de la violència masclista.
- d) Aprofundir en la recerca i el coneixement de les causes i les conseqüències de la violència masclista amb una perspectiva multidisciplinària.

Article 54. Definició i estructura de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral

1. La Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista és el conjunt coordinat de recursos i serveis públics de caràcter gratuït per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació de les dones que han patit o pateixen violència masclista, en l'àmbit territorial de Catalunya, que estan especificats en aquesta llei.

2. Integren la Xarxa els serveis següents:

- a) Servei d'Atenció Telefònica Especialitzada.
- b) Serveis d'informació i atenció a les dones.
- c) Serveis d'atenció i acolliment d'urgències.
- d) Serveis d'acolliment i recuperació.
- e) Serveis d'acolliment substitutori de la llar.
- f) Serveis d'intervenció especialitzada.
- g) Serveis tècnics de punt de trobada.
- h) Serveis d'atenció a la víctima del delictes.
- i) Serveis d'atenció policial.
- j) Altres serveis que consideri necessaris el Govern.

3. L'organització dels serveis a què fa referència l'apartat 2 ha d'ésser regulada per reglament pel Govern o, si escau, pels municipis, i s'hi han d'integrar equips multidisciplinaris i personal amb formació específica.

Article 55. Servei d'Atenció Telefònica Especialitzada

1. El Servei d'Atenció Telefònica Especialitzada és un servei universal d'orientació i assessorament immediat que propor-

GUIA SINDICAL

ciona atenció i informació integrals sobre els recursos públics i privats a l'abast de totes les persones a les quals és aplicable aquesta llei.

2. El Servei d'Atenció Telefònica Especialitzada ha de funcionar les vint-i-quatre hores del dia tots els dies de l'any, i s'ha de coordinar amb els serveis d'emergència en els casos necessaris. Concretament, ha de garantir la plena coordinació, amb eficàcia, amb el Servei de Trucades d'Urgència 112 Catalunya, de conformitat amb el que estableix l'article 3.1j de la Llei 9/2007, de 30 de juliol, del centre d'atenció i gestió de trucades d'urgència 112 Catalunya.

Línia d'atenció contra la violència masclista

El servei d'atenció permanent del **900 900 120** contra la violència masclista és gratuït i confidencial i funciona tots els dies de l'any, durant les 24 hores del dia. S'hi pot accedir per telèfon i correu electrònic, i atén les demandes relacionades amb qualsevol forma de situació de violència contra les dones:

- Peticions d'informació de dones que viuen situacions de violència.
- Peticions d'informació sobre els recursos existents a Catalunya en matèria d'assistència a la violència contra les dones.
- Sol·licituds d'assessorament sobre possibles actuacions que es poden realitzar davant una situació de violència contra les dones, procedents de particulars i/o professionals.
- Activació del Servei d'intervenció en crisis greus en l'àmbit de la violència masclista (24 h / 365 dies a l'any), procedent de qualsevol ajuntament i consell comarcal, amb el previ consentiment de la dona agredida o del seu entorn familiar.

Article 56. Serveis d'informació i atenció a les dones

1. Els serveis d'informació i atenció a les dones són serveis d'informació, assessorament, primera atenció i acompanya-

ment, si escau, amb relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb la seva vida laboral, social, personal i familiar.

2. Els serveis d'informació i atenció a les dones, en tot cas, s'han de coordinar amb els serveis d'atenció especialitzada i han de dinamitzar i impulsar la coordinació i la col·laboració amb tots els agents comunitaris, especialment amb els grups i les organitzacions de dones.

3. Els serveis d'informació i atenció a les dones es destinen a totes les dones, especialment les que pateixen situacions de violència masclista.

DELEGACIÓ DEL GOVERN PER A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

(Art. 29 de la LOMPIVG i Reial decret 237/2005, de 4 de març, pel qual s'estableixen el rang i les funcions de la Delegació Especial del Govern contra la Violència sobre la Dona). (Reial decret 200/2012, de 23 de gener, pel qual es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.)

La Delegació està adscrita al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, i és l'encarregada de formular les polítiques públiques en relació amb la violència de gènere que ha de desenvolupar pel Govern i coordinar i impulsar totes les accions que es realitzen en aquesta matèria, treballant en col·laboració i coordinació amb les administracions amb competència en aquesta matèria.

OBSERVATORI ESTATAL DE VIOLÈNCIA SOBRE LA DONA

(Article 30 de la LOMPIVG i Reial decret 253/2006, de 3 de març, pel qual s'estableixen les funcions, el règim de funcionament i la composició de l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona.)

La LOMPIVG, en el seu art. 30.1, estableix la constitució de l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona, com a òrgan col·legiat, adscrit en l'actualitat, al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat a través de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere, al qual correspon l'assessorament, l'avaluació, la col·laboració institucional, l'elaboració d'informes i estudis i les propostes d'actuació en matèria de violència de gènere.

Amb l'aprovació del **Reial decret 253/2006**, de 3 de març, s'estableixen les funcions, el règim de funcionament i la composició de l'Observatori. Les principals funcions de l'Observatori seran actuar com a òrgan de recollida, anàlisi i difusió d'informació periòdica, homogènia i sistemàtica relativa a la violència de gènere procedent de les administracions públiques així com d'entitats privades, en els diferents àmbits d'actuació social, sanitari, educatiu, judicial i policial; elaborar informes, assessorar, avaluar l'impacte de les polítiques, formular recomanacions i propostes i realitzar totes les actuacions que li siguin encomanades per al millor compliment dels seus fins.

Així mateix, té entre les seves funcions la d'elaborar, difondre i remetre al Govern i a les comunitats autònomes, anualment, un informe sobre l'evolució de la violència exercida sobre les dones, destacant les possibles necessitats de reformes normatives, a fi de garantir el màxim nivell de tutela per a les dones víctimes de violència.

L'Observatori està presidit per la persona titular de la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere i compost per representants dels diferents ministeris, vocals de comunitats i ciutats autònomes, representants de diferents organismes públics, dels agents socials i d'altres organitzacions i associacions cíviques, així com persones expertes en matèria de violència de gènere.



3. LA IMPORTÀNCIA DE L'ACCIÓ SINDICAL



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 masclista 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 i els drets de les persones treballadores.

La rellevància de la representació sindical s'ha fet palesa en 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 hi hagi un marc legal per a 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 masclistes. 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. Sóc delegat o delegada sindical, què faig?

3.1.1. Prevenció i sensibilització

L'empresa, juntament amb la representació sindical, ha d'establir mesures de prevenció i sensibilització de la violència masclista 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. Cal tenir la declaració per escrit. La **formació** constitueix un element clau en el procés de prevenció i sensibilització, ja que ofereix eines a les delegades i delegats, a les treballadores i treballadors i a la direcció empresarial per comprendre la violència masclista i per fer una millor intervenció si és necessari.

3.1.2. Recomanacions

- Promoure un entorn a la feina en el qual es visualitzi l'espai lliure de violència masclista.
- Promoure formacions especialitzades a l'empresa o a la zona on es troba la teva empresa, a través del sindicat.
- Promoure la creació d'un protocol per a cada empresa o administració sabent que és obligatori per llei.
- Impulsar la Comissió d'Igualtat i/o la Comissió del Protocol contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, que ha de

GUIA SINDICAL

tenir reglament de funcionament i ha d'incloure entre els seus objectius l'elaboració de protocols contra assetjament sexual i assetjament per raó de sexe si no es tenen, i han de participar en el seguiment i en la resolució dels casos que es produeixin.

- Comunicar a l'empresa possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, dels quals es tingui coneixement i instar-la a prendre mesures.
- Denunciar l'empresa si, un cop assabentada, no pren les mesures pertinents.
- En cas d'assetjament sexual o per raó de sexe:
 - o Cal escoltar la persona assetjada.
 - o S'ha d'informar en l'entorn per saber si tenen coneixement dels fets.
 - o No s'ha de jutjar.
 - o No s'ha de fer mediació.
 - o No s'ha de demanar a la persona afectada que parli directament amb la persona assetjadora.
 - o Cal acompanyar en el procés de la denúncia.
- Si hi ha danys a la salut de la dona assetjada, cal garantir que es reconeix com a accident de treball.

3.1.3. Relació amb la persona afectada

- **Facilitar l'expressió de les emocions:** permetre plorar i respectar els silencis.
- **Donar missatges congruents** de comprensió i ajuda.
- **No donar falses esperances:** són poc creïbles i generen desconfiança.
- **Preguntar sobre les necessitats:** no presuposar res i no inferir.
- **Mantenir una actitud empàtica:** mantenir la mirada d'interès i comprensió.
- **Contacte físic i proximitat:** la proximitat afavoreix la intimitat i la confiança.

Les nostres intervencions han d'anar dirigides a...

- Augmentar la seguretat de la dona violentada, ja que no es pot oblidar el perill físic en el qual viuen immerses aquestes dones.
- Reduir i/o eliminar símptomes derivats de l'experiència traumàtica.
- Augmentar la seva autoestima i la seguretat en si mateixa.
- Aprendre i/o millorar els estils d'afrontament, de solució de problemes i de presa de decisions (treballar l'assertivitat).
- Fomentar una comunicació i les habilitats socials adequades.
- Modificar les creences tradicionals sobre els rols de gènere i les actituds sexistes.

Recorda que...

- L'assetjament sexual en l'àmbit laboral no ha d'existir.
- La idea de la provocació de la dona serveix de justificació als assetjadors.
- L'assetjador és l'únic responsable de la seva acció.
- Les intervencions en els casos d'assetjament sexual requereixen enfocament de gènere.
- Les intervencions no poden donar-se des d'una suposada "neutralitat".
- Totes les intervencions (sindicals, jurídiques i de salut) han de tenir en compte els desitjos i els interessos de la persona afectada.
- Els treballs precaris i sense control sindical poden facilitar les situacions d'assetjament.
- Cap argument o raonament no justifica una conducta d'abus de poder.
- La prevenció ha de dirigir-se a les arrels del fenomen.

3.2. Fem front a la violència masclista a la feina

La representació sindical ha de tenir en compte diferents aspectes amb relació a les situacions de violència masclista a l'empresa: en primer lloc, quines són les seves responsabili-

tats i obligacions; en segon lloc, quines són les obligacions i responsabilitats de l'empresa i, en tercer lloc, quins són els passos que cal seguir davant de casos de violència masculista a l'empresa.

3.2.1. Davant de casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

3.2.1.1. Formes d'intervenció

La intervenció directa amb la treballadora afectada: per fer una intervenció adequada en casos de violència masculista 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, perquè 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 terceres persones sobre la situació en què es troba la treballadora és molt important explicar-li aquesta necessitat i demanar-li el seu consentiment.

Eixos d'actuació:

- **PREVENCIÓ:** eix bàsic d'actuació. **Intervenir per endavant** amb la **reducció dels factors de risc**. Inclou estratègies de **sensibilització**.

- **DETECCIÓ:** precoç, treball d'**identificació**, en el marc de les situacions considerades no urgents i **fer visible** la problemàtica de la violència masclista.
- **ATENCIÓ:** treball en **xarxa** i a partir de la suma de recursos i serveis disponibles. **Derivació/acompanyament:** persones referents.
- **RECUPERACIÓ:** cicle personal i social per restablir els àmbits danyats. Comprensió multicausal: **model d'intervenció que facilita itineraris.** Visible, especialment en els recursos i serveis establerts en l'eix de la recuperació.

Si necessites assessorament pots adreçar-te al sindicat, a la teva federació i/o territori i també disposem del Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD).

- **Resolució interna:** és obligatori 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 les comunicacions o denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i d'especificar quina serà la sanció que s'aplicarà a l'assetjador, recollida en el règim disciplinari del conveni. Si en el conveni col·lectiu hi ha 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 una denúncia a la Inspecció de Treball, s'investigarà i se 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.

La Inspecció de Treball és el servei públic al qual correspon exercir la vigilància i exigir el compliment de les normes de l'ordre social, i a aquest efecte podrà aixecar acta d'infracció contra empresaris i empresàries, **actuant d'ofici o mitjançant la denúncia escrita de part**, aplicant per a això la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (Lisos) i la Llei ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'article 3 de la Llei d'infraccions i sancions disposa que no es podran sancionar els fets que hagin estat sancionats penalment, en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, de fet i de fonaments, de manera que la Inspecció de Treball paraitzarà l'expedient sancionador fins que el jutge penal dicti sentència. La Inspecció de Treball està obligada a donar compte al jutge competent o al ministeri fiscal si a resultes d'una denúncia o d'una actuació d'ofici constaten que els fets poden ser constitutius d'un il·lícit penal (delicte d'assetjament o agressió sexual).

PROPOSTES I DEMANDES SINDICALS PER A UNA ACTUACIÓ MÉS EFICAÇ DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL

- Fer un seguiment especial de les empreses a les quals s'hagi aixecat acta d'infracció per discriminació o assetjament sexual, reiterant periòdicament les inspeccions.
- Donar preferència absoluta a les denúncies que s'interposin per assetjament sexual.
- Aplicar amb rigor les sancions previstes en la Llei d'infraccions i sancions quan es constati que s'ha produït assetjament sexual en l'àmbit de l'empresa.
- Remetre, a les organitzacions sindicals més representatives, informació sobre les denúncies presentades per discriminació per raó de sexe, amb dades específiques sobre la causa d'aquesta denúncia, així com de les actes d'infracció aixecades per aquesta causa.
- Informar les empreses i la representació legal dels treballadors i treballadores (RLT) de la necessitat d'incloure, en el pla d'igualtat, mesures de prevenció contra l'assetjament

sexual quan l'autoritat laboral obligui una empresa a elaborar un pla d'igualtat (article 45.4 de la Llei d'igualtat i article 46 bis 2 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social).

- Completar les llacunes legals existents a la Liso en relació amb determinades conductes contràries a les obligacions contingudes en la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

- **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.

Possibles accions que es poden interposar davant la jurisdicció social en els casos d'assetjament sexual

- Acció d'extinció del contracte (art. 50 de l'Estatut dels treballadors) pel qual la treballadora sol·licita l'extinció del seu contracte de treball amb dret a la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent. A aquesta acció es pot acumular la reclamació d'una indemnització per danys i perjudicis soferts.

- Acció per violació del dret fonamental a no ser discriminada per raó de sexe (llibre II, capítol de la Llei de procediment laboral), de manera que la treballadora sol·licita la nul·litat radical de la conducta d'assetjament sexual, el cessament immediat d'aquesta conducta i la reparació dels perjudicis soferts, inclosa la indemnització que sigui procedent.

3.2.2. Davant de casos de treballadores en situació de violència masclista en la parella

La intervenció de la representació sindical en casos de treballadores que estiguin patint violència masclista en la parella és diferent que en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, tot i que la part de prevenció, 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 d'aquests drets, garantir que la direcció empresarial els compleixi, així com donar el suport necessari a la treballadora perquè li siguin reconeguts a l'empresa. També haurà de garantir que es compleixi el dret de confidencialitat de la treballadora al llarg del procés.

3.3. Com intervenir en la negociació col·lectiva

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 la violència masclista 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 sigui. Pot passar també que el conveni no contingui quin serà el procediment intern que cal 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 violència masclista garanteix una resolució adequada i satisfactòria per a la víctima.

3.3.1. La realitat dels convenis col·lectius sectorials

Des de CCOO sabem com són les manifestacions de la violència masclista a la feina: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Al mateix temps també sabem que, a les empreses, ens podem trobar dones que estan patint violència per part de les seves parelles i exparelles. No podem deixar aquestes dones -les unes i les altres- soles davant d'aquests fets, perquè elles no són culpables que aquests succeeixin.

Per això, CCOO ens hem plantejat, des de fa temps, que la lluita contra la violència masclista ha d'estar plasmada i portada a la negociació col·lectiva amb la finalitat d'eradicar-la i prevenir-la en l'àmbit laboral.

Tal com s'explica en aquesta guia hi ha tres lleis que han representat un abans i un després.

- La Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que ha introduït mesures laborals de protecció a les víctimes i que han estat incloses en l'Estatut del treballadors, en la Llei de la Seguretat Social i en la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

En aquest marc, CCOO hem negociat i introduït en els convenis col·lectius articles per combatre i prevenir aquestes for-

GUIA SINDICAL

mes de violència, i mesures de protecció per a les dones que les pateixen.

Les dades i els quadres que destaquem a continuació formen part d'un estudi que hem fet des de la Secretaria de la Dona sobre convenis sectorials vigents el novembre del 2014 segons els registres del Ceres, publicat en l'informe de CCOO "25-N 2014. Viure lliures de violència masclista: a la feina i a tot arreu".

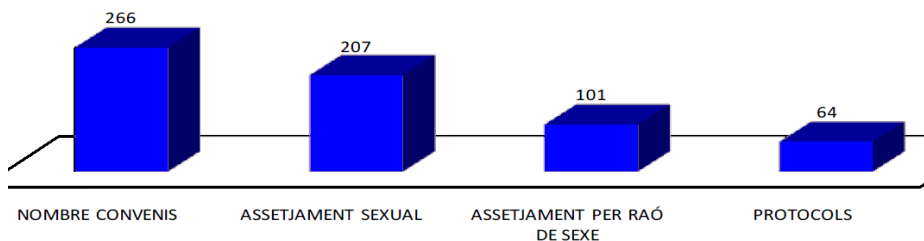
TRACTAMENT EN ELS CONVENIS SECTORIALS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En el tractament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ens podem trobar els següents continguts, en els articles:

- Definicions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Regulació de sancions contra els assetjadors.
- Mesures específiques, ja siguin de prevenció o d'actuació contra.
- Protocols d'actuació.

Tractament en els convenis sectorials de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Nombre de convenis	Assetjament sexual		Assetjament per raó de sexe		Protocols	
		Total	%	Total	%	Total	%
Total convenis	266	207	77,8	101	38	64	24

TRACTAMENT EN ELS CONVENIS SECTORIALS DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE



Convenis sectorials que inclouen articles sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Hi ha una quantitat considerable de convenis, el 77,8%, que tenen algun tipus de referència a l'assetjament sexual, però tan sols un 38% que inclouen l'assetjament per raó de sexe. Aquesta realitat és deguda al fet que l'assetjament sexual s'identifica més clarament que l'assetjament per raó de sexe. És més quotidià identificar un assetjament que té una connotació sexual que no un assetjament que es fa pel sol motiu de ser dona. Aquest últim és tractat per la legislació a Espanya per primera vegada el 2007 amb la Llei d'igualtat, en la qual queda definit, i es reforça també en la Llei per l'eradicació de la violència masclista del Parlament de Catalunya del 2008.

La poca presència de protocols d'actuació es deguda al fet que els protocols han de ser desenvolupats a cada empresa.

Malauradament, encara hi ha convenis sectorials, el 22%, en què no hi fan cap referència.

COM TRACTEN ELS CONVENIS SECTORIALS L'ASSETJAMENT SEXUAL

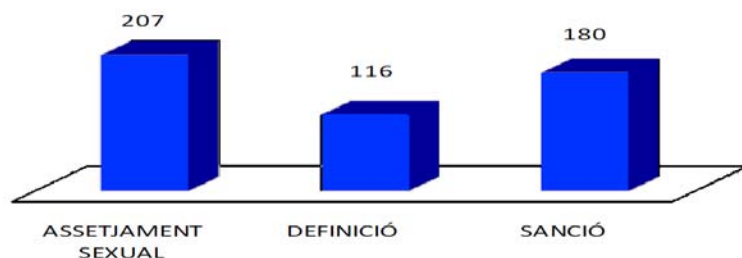
Com tracten els convenis sectorials l'assetjament sexual	Assetjament sexual		Definició		Sanció	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total convenis	207	86,9	116	56	180	86,9

Dels 207 convenis que regulen l'assetjament sexual, un 86,9% el que fan és introduir-lo com a falta i proposen una sanció per a l'assetjador; en la immensa majoria dels casos la sanció és com a falta molt greu. Un 56% dels convenis recullen alguna definició del que és l'assetjament sexual. La inclusió de les definicions és una bona mesura, ja que serveix també com a

GUIA SINDICAL

prevenció perquè identifiquen les conductes. Hi ha convenis que no tan sols identifiquen les conductes de persecució sexista, sinó també els diferents tipus de persecució.

COM TRACTEN ELS CONVENIS SECTORIALS L'ASSETJAMENT SEXUAL



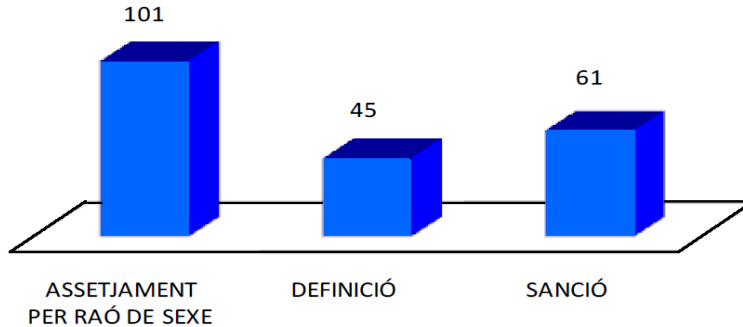
Els convenis restants fan menció de la necessitat de regulació i de mesures preventives, en alguns casos per a l'elaboració, i com a mesures, dels plans d'igualtat.

COM TRACTEN ELS CONVENIS SECTORIALS L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Com tracten els convenis sectorials l'assetjament per raó de sexe	Assetjament sexual		Definició		Sanció	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total convenis	101		45	44,5	61	60,4

Dels 101 convenis que regulen l'assetjament per raó de sexe, en el 60,4% dels casos és per sancionar-lo i en el 44,5% només es defineix i reproduceix d'alguna manera les regulacions de l'assetjament sexual. En aquests convenis, la incorporació de la definició és molt important per donar a conèixer quins són els comportaments que tant ens costa identificar, ja que aquí no hi ha motius sexistes, sinó que els motius són les consideracions de discriminacions pel fet de ser dona.

COM TRACTEN ELS CONVENIS SECTORIALS L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE



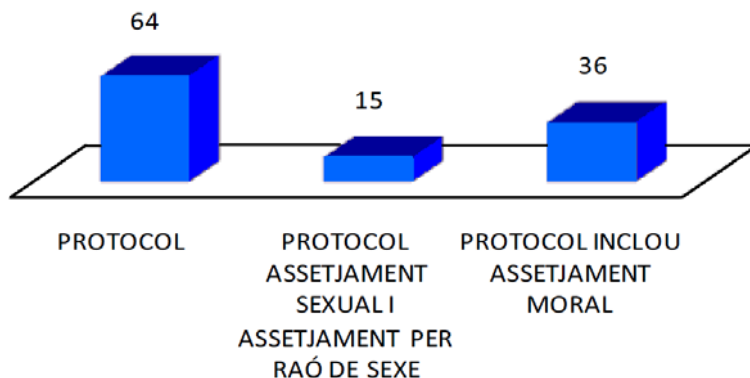
La resta de vegades s'incorpora com a necessitat de regulació i prevenció i, sobretot, en la definició i els objectius dels plans d'igualtat. De fet és la Llei d'igualtat la que, per primera vegada, defineix l'assetjament per raó de sexe en la legislació espanyola.

Com són els protocols

Els protocols d'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són obligatoris per a totes les empreses. Cada empresa ha de tenir el seu protocol. Per a nosaltres és una bona pràctica el fet que en la negociació dels convenis sectorials s'orienti les empreses en l'elaboració del protocol i que fins i tot se'n faci un perquè les empreses del sector que encara no en tenen el puguin aplicar.

Com són els protocols	Protocol		Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe		Inclou assetjament laboral	
	Total	Total	%	Total	%	
Total convenis	64	15	23,4	36	56,2	

COM SÓN ELS PROTOCOLS



TRACTAMENT EN ELS CONVENIS SECTORIALS DE LA PROTECCIÓ A LES DONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA

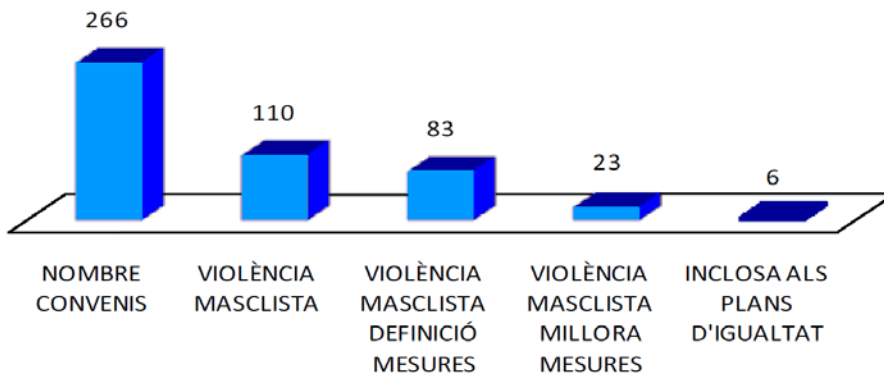
	Nombre convenis	Violència masclista	
		Total	%
Total convenis	266	110	41,3

Malgrat que la Llei integral de protecció a les dones víctimes de violència de gènere es va aprovar el 2004, és a dir ja fa 10 anys, tan sols un 41,3% dels convenis sectorials fa menció de les mesures laborals de protecció a les dones que pateixen la violència en l'àmbit de la parella. Al mateix temps també podem dir que són més dels que hi havia fa uns quants anys.

Dels 110 convenis que recullen les mesures laborals de protecció, un 75,4% defineixen quines són aquestes mesures. Les mesures poden aparèixer com a específiques per a les dones víctimes de la violència de gènere, o com a articles dins de llicències i permisos, excedències i jornada.

Com es recull en els convenis la protecció a les dones que pateixen violència masclista	Violència masclista	Violència masclista definició mesures		Violència masclista millora mesures		Inclusa als plans d'igualtat	
		Total	%	Total	%	Total	%
Total convenis	110	83	75,4	23	20,9	6	5,4

COM ES RECULL ALS CONVENIS LA PROTECCIÓ A LES DONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA



Un 20,9% regulen específicament com ha de ser l'aplicació d'aquestes mesures més enllà del que diu la llei, i fins i tot alguns introdueixen nous aspectes d'ampliació del temps d'utilització d'algunes de les mesures o de millores en prestacions econòmiques.

3.3.2. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La política sindical i la negociació col·lectiva

L'assetjament sexual a la feina com a manifestació de la desigualtat en les relacions de poder, entre dones i homes, en els diferents àmbits laborals i socials, entra de ple en l'àmbit de les competències sindicals, per la seva consideració legal de

GUIA SINDICAL

discriminació per raó de sexe, contrària al principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

Comissions Obreres ha treballat en els últims 30 anys per a la eliminació de l'assetjament sexual a la feina, actuant des de la prevenció i la sensibilització, incorporant el seu tractament a l'actuació sindical quotidiana, impulsant actuacions dirigides a la sanció i l'eradicació d'aquests comportaments i assegurant l'assessorament sindical i jurídic per denunciar i actuar davant els organismes legals competents.

Així mateix ha impulsat l'adopció de modificacions legals i el seu adequat tractament en el marc de la negociació col·lectiva, incorporant, a diferents acords interconfederals per a la negociació col·lectiva, la seva prevenció i sanció en els convenis col·lectius així com el desenvolupament de campanyes de sensibilització i accions formatives.

a) La formació i la sensibilització

Des de les secretaries de la Dona de CCOO plantegem les següents actuacions dirigides a una millor detecció i coneixement de l'assetjament sexual i per a la posada en marxa d'estratègies de prevenció i sensibilització que contribueixin a millorar l'atenció i el tractament dels possibles casos que es produeixin:

- o Actualitzar i difondre la documentació i informació existent sobre aquesta matèria al conjunt de l'estructura sindical.
- o Formar i sensibilitzar persones amb responsabilitats sindicals, que tinguin representació sindical en l'àmbit d'empresa.
- o Promoure debats interns per definir estratègies d'actuació i propostes per a la negociació col·lectiva.
- o Editar fullets i altres materials formatius per prevenir i sensibilitzar.
- o Realitzar campanyes específiques per sensibilitzar treba-

lladors i treballadores.

- Difondre les obligacions que l'article 48.1 de la LO 3/2007 estableix en relació amb la representació legal de treballadors i treballadores, que "hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores que es trobin davant d'aquests fets, i a informar la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-los."

b) Orientacions i criteris per a la negociació col·lectiva

Utilitzar la negociació col·lectiva com a instrument per lluitar contra la discriminació per raó de sexe, en general, i contra l'assetjament sexual, en particular (article 48 de la Llei 3/2007).

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

- Aplicar i desenvolupar el marc normatiu que propicia la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb especial atenció al que es disposa en els articles 46, 48, 62 i 64.
- Una definició no restrictiva d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Podria ser la definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que recull l'article 7 de la Llei 3/2007, de 23 de març.
- Declaració de principis en la qual 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.).
- Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i que afavoreixin un

entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de naturalesa sexual que resultin discriminatoris i afectin la dignitat de les persones treballadores.

- Realitzar campanyes informatives i accions i mesures de formació, sensibilització i prevenció adreçades a treballadores i treballadors, delegades i delegats i a la direcció de l'empresa.

- Establir els protocols d'actuació que estableixin les vies i fixin un procediment intern de denúncia en els supòsits d'assetjament sexual, arbitrants els procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i per donar via a les denúncies o reclamacions que puguin formular els que n'hagin estat objecte. Recordeu que aquests protocols són obligatoris a totes les empreses.

- El procediment intern de resolució ha de ser ràpid, si és possible cal determinar-ne els dies. També hauria de preveure els casos en què l'assetjador ha estat una tercera persona vinculada a l'empresa (clients, proveïdors, treballadors subcontractats, etc.).

- Assegurar, en tot el procediment, la participació de la representació legal de treballadores i treballadors, i, si escau, dotar de competències les comissions paritàries, les comissions d'igualtat, o les que s'estableixin a aquest efecte, per a l'adequat tractament, assessorament, garantia de confidencialitat i seguiment de la denúncia, donant una resposta eficaç al problema, donant suport a la víctima i evitant qualsevol tipus de represàlia contra la persona denunciant o els testimonis.

- Promoure la figura de l'assessor o assessora amb formació específica en aquest tema.

- Sanció per a l'assetjador. Tipificar com a falta molt greu l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, graduant la sanció corresponent, tenint en compte criteris de proporcionalitat, abastant tant el xantatge sexual com l'assetjament ambiental i garantint la confidencialitat.

- Utilització d'un llenguatge no sexista.

QUÈ HA D'INCLOURE UN PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL

La comissió que tingui competències en matèria d'assetjament sexual ha de:

- Assessorar sobre les possibles actuacions que s'han de seguir davant un cas d'assetjament sexual, intervenint actiuament, tant en l'àmbit intern com de testimoni en un procediment judicial, si la persona assetjada ho sol·licita.
- Garantir que les denúncies siguin tractades amb serietat, eficàcia i agilitat i confidencialitat dels tràmits.
- Fer el seguiment de la denúncia, donant una resposta eficaç al problema i suport a la víctima en tot moment, evitant qualsevol tipus de represàlia.

FASES DEL PROCEDIMENT

A. La majoria de les persones afectades per assetjament sexual desitgen que aquest cessi, per tant, quan ella notifiqui que està sent assetjada, s'iniciarà el procediment d'investigació.

- La persona que se senti assetjada podrà presentar una denúncia davant dels organismes interns als quals s'hagi atorgat aquesta competència a l'empresa, això amb independència de les accions legals que pugui interposar davant de qualsevol instància administrativa o judicial. El procediment intern de denúncia s'haurà d'efectuar preferentment per escrit o de qualsevol altra forma que faci constar fefaentment la voluntat de denunciar, i es farà una exposició suficient dels fets i dels efectes que l'assetjament ha tingut per a la persona afectada.
- La presentació de la denúncia implicarà que l'empresa haurà obrir immediatament les diligències informatives prèvies, especialment dirigides a impedir que els fets denunciats continuïn, i també per impedir qualsevol tipus de represàlies sobre la persona denunciant, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes. En cas que una de les

GUIA SINDICAL

mesures consisteixi en el canvi de lloc de treball, serà la persona denunciant la que tindrà l'opció de decidir qui ha de ser canviat de lloc.

- Les parts que intervinguin hauran de guardar confidencialitat i reserva absolutes, ja que afecta directament la intimitat i la dignitat de les persones.
- El procés s'haurà de resoldre en un breu termini de temps, que haurà de constar en el protocol.
- A l'hora de desenvolupar la investigació es portaran a terme totes les diligències que es considerin necessàries per a l'aclariment dels fets.
- El xantatge sexual es considerarà sempre com una falta molt greu, l'assetjament ambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu segons les circumstàncies del cas, especificant les circumstàncies agreujants o atenuants.

B. Constatada l'existència d'assetjament sexual s'haurà, entre altres mesures, d'obrir expedient sancionador a qui resulti ser subjecte actiu, sempre que aquest estigui en l'àmbit de l'organització de l'empresa; en cas contrari l'empresa està obligada a realitzar les actuacions necessàries perquè no continui l'assetjament (contractes, subcontractes, ETT).

A aquest efecte el règim d'infraccions i sancions haurà de graduar les faltes que corresponguin segons la gravetat dels fets constitutius d'assetjament.

Podeu consultar orientacions sobre estructura i continguts dels protocols d'intervenció sobre assetjament sexual en els següents documents:

- Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya "Protocol de CCOO sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresa". 2009. Disponible a:
http://www.ccoo.cat/dona/documentacio/Protocol_assetjament_sexual_empresa.pdf.
- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. "La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa". 2009. Disponible a:

http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_doportunitats/arxius/doc_32684091_1.pdf.

Ambdós documents estan en fase de revisió.

3.3.3. Violència masclista en l'àmbit de la parella

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

Malgrat que la violència masclista en l'àmbit de la parella no esdevé una manera específica de violència en l'àmbit laboral, hem de tenir en compte que les treballadores que es trobin en aquesta situació tenen uns drets laborals i de Seguretat Social específics que els ha atorgat la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere tal com hem vist en l'apartat d'eines legals d'aquesta mateixa guia.

Per això és necessari donar a conèixer aquests drets i, si és possible, concretar-los i ampliar-los a través de la negociació col·lectiva.

Els convenis sectorials, els d'empresa i els plans d'igualtat constitueixen una eina important per recollir mesures en relació amb les treballadores que es trobin en una situació de violència masclista en l'àmbit de la parella, fins i tot, fent propostes i oferint alternatives que amplii els drets que reconeix la llei.

La negociació col·lectiva té un paper fonamental per aconseguir-ho, així com l'adopció de mesures d'acció positiva, d'entre les quals podem destacar:

GUIA SINDICAL

- Recollir els drets que reconeix la llei. Concretar-los i temporalitzar-los en l'àmbit específic de l'empresa i/o en el conveni sectorial.
- Negociar l'ampliació d'aquests drets i proposar-ne de nous en la negociació del conveni i/o en el pla d'igualtat.
- Forma d'acreditar la condició de treballadora víctima de violència de gènere.
 - La llei diu que han d'acreditar aquesta situació davant l'empresari o empresària mitjançant l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima o, excepcionalment, amb 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. Negociar altres maneres d'acreditació com per exemple informes dels serveis socials d'atenció o els serveis de salut que sí que serveixen per justificar les absències o faltes de puntualitat de la treballadora motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere.
- Reducció de la jornada de treball
 - La llei no fixa per quant temps es pot reduir la jornada de treball, sinó que deixa la seva quantificació a la negociació col·lectiva, bé a través del conveni col·lectiu o en els acords entre els representants dels treballadors i l'empresa; en defecte d'aquests, a l'acord entre empresari o empresària i treballadora.
 - La reducció de jornada implica reducció del salari: negociar possibles compensacions econòmiques.
- Reordenació del temps de treball.
 - Establir en els convenis col·lectius diferents fórmules per a la reordenació (adaptació o flexibilització) del temps de treball i deixant sempre a decisió de la treballadora com ho exercita.
- Canvi de centre de treball dins la mateixa localitat o trasllat de centre de treball en una localitat diferent.
 - Limitar el temps en què l'empresa ha de donar la llista de llocs on pot ser traslladada.
 - Ampliar la possibilitat de canvi a tots els centres de treball encara que no tinguin places vacants.

sobre violències masclistes a la feina

- Incloure en el conveni sectorial la possibilitat de fer el canvi, de manera provisional, a altres empreses del sector que així ho facilitin.
- o Garantir que es faci difusió a tota la plantilla i a l'empresariat perquè coneguin els drets que existeixen en relació amb aquesta matèria.
- o Establir procediments clars perquè, en cas que hi hagi treballadores en aquesta situació, sàpiguen quins passos han de seguir a l'empresa per exercir els seus drets.





4. ASSESSORAMENT
I ASSISTÈNCIA
SINDICAL I JURÍDICA

4. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA SINDICAL I JURÍDICA

CCOO ha posat en marxa el SIAD laboral, ja que és el nostre compromís com a força sindical fer un pas endavant des de la nostra acció sociopolítica. Des d'aquí posem a disposició la nostra organització i els nostres serveis.

QUÈ ÉS UN SIAD LABORAL I QUINA ATENCIÓ DÓNA?

És un servei especialitzat que està adreçat a totes les dones treballadores i que està en connexió amb tots els serveis especialitzats de la Xarxa Nacional de Recursos de Catalunya.

Qui fa el SIAD CCOO?

- Assessorament sindical
- Secretaries de la Dona
- Salut laboral
- Acció sindical: delegades i delegats
- Responsables d'Assessorament Sindical
- Responsables de les secretaries de la Dona de federacions i territoris
- Responsables de Salut Laboral

Quins assumptes tractarà el SIAD?

Discriminacions per raó de sexe o de gènere

- Salaris
- Promocions
- Accés a l'ocupació
- Acomiadaments
- Embaràs, lactància. Maternitat, paternitat
- Accés a la formació amb igualtat d'oportunitats

Condicions de treball

- Jornades laborals
- Mobilitat

Drets laborals i prestacions de la Seguretat Social

- Conciliació de la vida personal, la laboral i la familiar

Violència masclista a la feina

- Assetjament sexual i per raó de sexe
- Violència masclista en l'àmbit de la parella

Com ho farem?

Farem atenció des dels punts d'assessorament establerts i a partir de trucades telefòniques, visites concertades i atencions presencials.

Punts de contacte per a l'assessorament

CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16
08003 Barcelona
93 481 27 00

Federacions

Agroalimentària
93 481 27 91

Serveis
93 481 27 45
93 481 27 46

Construcció - Fusta
93 481 27 93

Serveis a la Ciutadania
93 481 27 65

Educació
93 481 28 42

Serveis Privats
93 481 27 41

Indústria
93 481 27 96
93 481 27 59

Acció Jove
93 481 27 24

Sanitat
93 481 28 45

Pensionistes i Jubilats
93 481 27 69

GUIA SINDICAL

Unions territorials

UC del Baix Llobregat - Alt Penedès - Garraf
Ctra. d'Esplugues, 68
08940 Cornellà de Llobregat
93 377 92 92

UC del Vallès Occidental - Catalunya Central
Rambla, 75
08202 Sabadell
93 715 56 00

UI del Vallès Oriental - Maresme - Osona
Pius XII, 5-7, baixos
08401 Granollers
93 860 19 40

UI de les Comarques Gironines
Miquel Blay, 1
17001 Girona
972 21 73 03

UI de les Comarques Tarragonines
August, 48, 1r
43003 Tarragona
977 22 83 96

UI de les Terres de Lleida
Av. Catalunya, 2
25002 Lleida
973 26 36 66

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.
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.

Brunel, S. i Silvan, E. (2013). Guía sindical: La acción sindical frente al acoso sexual. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1102097-La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf

Brunel, S. i Silvan, E. (2013). Guía sindical: La violencia contra las mujeres. Madrid: Confederación Sindical de CCOO.
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub109843_2013-La_violencia_contra_las_mujeres._Derechos_laborales_y_de_seguridad_social_de_las_mujeres_victimas_de_violencia_de_genero.pdf

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.

GUIA SINDICAL

http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2015-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_CATALAN.pdf

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.

http://www.olvg.uma.es/pdf/guia_medidasproteccion.pdf

Departament de Treball (2008). Recull de termes. Dones i treball. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.pdf

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.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009) La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Disponible a:

http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/doc_32684091_1.pdf

García, A., Sandalinas, L. i Catalán, C. (2014). Informe: Viure lliures de violència masclista a la feina i a tot arreu. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2014/informe_violencias_masclistes_28novembre2014.pdf

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.

sobre violències masclistes a la feina

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.

Portero, C. (2009). Guia sindical Violències de gènere a l'empresa. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/GUIA_SINDICAL_VIOLENCIES_OK.pdf

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.

Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya (1999). Actuacions per afrontar l'assetjament sexual. Barcelona.

http://www.ccoo.cat/dona/pdf/afrontar_juridic_catala.pdf

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.

http://www.ccoo.cat/barcelones/documentacio/pdf_diversos/ponencia_ccoo_congres_internacional_rio_1999.pdf

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.

http://www.ccoo.cat/pdf_documents/publicacio_eines9.pdf

GUIA SINDICAL

Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya (2009)
Protocol de CCOO sobre l'assetjament sexual o per raó de
sexe a l'empresa.

http://www.ccoo.cat/dona/documentacio/Protocol_assetjament_sexual_empresa.pdf

TEXTOS LEGALS

Estatut dels treballadors

http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_83784893_1.pdf

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)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

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

http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2003/10/16/pdfs/A03757-03762.pdf

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

http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2003/12/01/pdfs/A04575-04607.pdf

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

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2003/09/01/pdfs/A03407-03409.pdf

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

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/01/01/pdfs/A00249-00279.pdf

GUIA SINDICAL

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

http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Empleats%20publics/politiques_socials/Arxius/llei%208-06.pdf

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

http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

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

http://administraciojusticia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/l7_2007ebep.pdf

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

<http://www.parlament.cat/activitat/cataleg/TL75.pdf>

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

http://www20.gencat.cat/docs/Adjucat/Documents/ARXIUS/rdleg1_1994lgss.pdf

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

http://www20.gencat.cat/docs/Adjucat/Documents/ARXIUS/rdleg2_1995lpl%20versi%C3%B3%2004-05-10.pdf

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

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2000/08/19/pdfs/A00712-00726.pdf

Reial decret 2393/2004, de 30 de desembre, pel qual s'apro-

sobre violències masclistes a la feina

va el reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers i la seva integració social

http://www20.gencat.cat/docs/Adjudicat/Documents/ARXIUS/rd2393_2004re.pdf

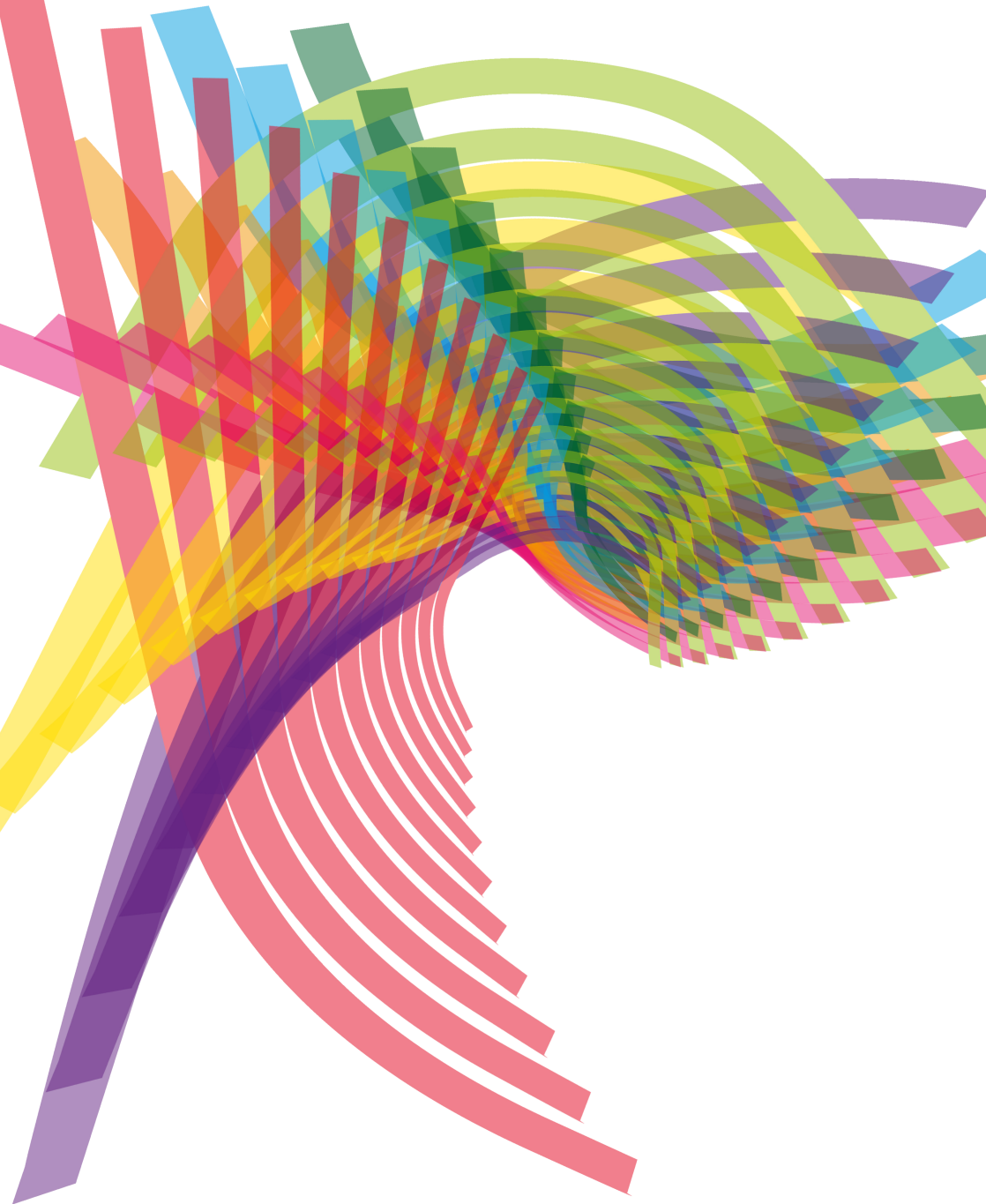
Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre, que aprova el programa d'inserció sociolaboral per a les dones víctimes de la violència de gènere

http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2008/12/10/pdfs/BOE-A-2008-19918-C.pdf

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

http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2006/12/16/pdfs/A03359-03365.pdf

sobre violències masclistes a la feina



Amb la col·laboració:



Ajuntament de
Barcelona