

Totes i tots
per una bona feina

Prevenim la violència vers les dones
en l'àmbit laboral

Programa d'informació i recursos per a l'empresariat

Amb la col·laboració de:

Unió Europea
Fons Social Europeu

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

"a la feina iguals"

spora

PARC DE RECERCA UAB

Totes i tots
per una bona feina

Prevenim la violència vers les dones
en l'àmbit laboral

Programa d'informació i recursos per a l'empresariat

Amb la col·laboració de:

Unió Europea
Fons Social Europeu

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

a la feina iguals

spora

PARC DE RECERCA UAB

Programa d'informació i recursos per a l'empresariat

Totes i tots per una bona feina
Prevenim la violència vers les dones en l'àmbit laboral

Edita:
Spora Sinergies.
www.spora.ws

Coordinació:
Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
Spora Sinergies.

Disseny:
DoodleTown
www.doodletown.biz

Impressió:
Cevagraf S.C.C.L.

Avis legal:



Aquesta obra està subjecta a una Llicència Reconeixement-No Comercial-Compartir Igual 3.0 de Creative Commons.
Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autoria i no se'n faci un ús comercial.
La creació d'obres derivades també està permesa sempre que aquestes es difonguin amb la mateixa llicència.
La llicència completa es pot consultar a:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.ca

Index

Presentació 6

1. Introducció
Què és la violència de gènere? 8
Com es pot manifestar la violència vers les dones? 8
On es pot manifestar la violència vers les dones? 11
Quines dones es troben en situació de major vulnerabilitat? 12

2. La violència vers les dones en l'àmbit laboral
Què és la violència vers les dones en l'àmbit laboral? 14
Com es pot manifestar l'assetjament a la feina? 15
Quines conseqüències comporta l'exercici de la violència en l'àmbit laboral sobre les dones? 17
Quines conseqüències comporta l'exercici de la violència en l'àmbit laboral a l'empresa? 18
Exemples de situacions en què s'exerceix violència vers les dones a la feina 19

3. El paper de l'empresariat
Quines són les obligacions de l'empresariat? 22
De quins ajuts i prestacions disposa l'empresa? 25

4. Els drets de les dones que pateixen violència de gènere
Quins són els drets generals? 29
Quins són els drets laborals? 30

5. Recursos i serveis d'atenció i informació
Recursos i serveis promoguts pel Departament de Treball 34
Recursos i serveis adreçats a les dones 37
Recursos i serveis adreçats a les empreses 39

6. Fonts documentals i de consulta
Glossari terminològic 42
Normatives d'interès 43
Recull normatiu 49
Recull bibliogràfic 50

Presentació

El present programa sobre violència en l'àmbit laboral està adreçat al món empresarial i té com a finalitats:

- Sensibilitzar l'empresariat sobre el fenomen de la violència vers les dones i l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.
- Informar sobre el paper de l'empresariat per prevenir i afrontar la violència de gènere dins l'empresa.
- Oferir recursos i estratègies per combatre l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.

Aquí hi trobareu un conjunt de continguts bàsics per entendre aquests tipus de violències, així com una descripció d'exemples que presenten diferents abusos que s'exerceixen sobre les dones en l'àmbit laboral.

Al respecte, es mostren diferents formes que pot adoptar aquest problema i un seguit d'accions per prevenir i afrontar aquestes situacions per part de l'empresariat i de les dones que es troben en situació de violència en l'àmbit laboral.

També proporciona informació sobre els recursos i els serveis sociolaborals existents.

Així doncs, tant les dones com l'empresa tenen al seu abast amb aquest document una eina on trobar la informació i els recursos necessaris per orientar-se i combatre un problema social que sovint resta invisible però que ens afecta a tots i a totes.



1

Introducció

"Podria semblar estrany, però el problema social que representa la violència de gènere ha vingut marcat tant per la seva invisibilitat com per la seva contínua i constant presència al llarg de la història, i aquesta situació antitètica ha marcat, com veurem, la realitat de les dones en la societat."

Miguel Lorente (metge forense) (1)

(1) Lorente, M. (2007).

Què és la violència de gènere?

S'entén per violència de gènere la violència que s'exerceix vers 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 i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions o coaccions, té com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.(2)

La violència de gènere no és un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, pel fet de ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.(3)

Com es pot manifestar la violència vers les dones?

La violència vers les dones es pot exercir per mitjà de quatre formes,(4) les quals no són necessàriament incompatibles entre elles:

- Violència física. Comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- Violència psicològica. Comprèn tota conducta o omissió intencional que produeixi en una dona desvaloració o patiment, per mitjà d'amenaces, d'humiliació, de vexacions, d'exigència d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

(2) Extret de la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.* Article 3.
(3) Extret de la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*. Exposició de motius.
(4) Extret de la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.* Article 4.

- Violència sexual i abusos sexuals a dones i menors. Comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació, la imposició per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.

- Violència econòmica. Consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de llurs filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit de la parella.

El cicle de la violència

La importància de deturar qualsevol indici de violència des del mateix moment en què se'n produeix la primera manifestació es fa evident en el moment en què observem com es manifesta el fenomen de la violència vers les dones en l'àmbit domèstic.

Aquesta mena de violència té un caràcter acumulatiu, de manera que tendeix a augmentar progressivament en intensitat i freqüència. Sovint, sol ser difícil per a la dona que pateix violència adonar-se del procés en el qual es troba immersa. Algunes autores plantegen la teoria del "Cicle de la Violència",[5] o també "Espiral de la Violència",[6] que afirma que aquest fenomen es dóna en un cicle que comprèn tres fases: un primer moment d'acumulació de tensions, una conseqüent descàrrega de la violència i, finalment, una etapa de calma coneguda com a "lluna de mel".

[5] Walker, L. (1980).
[6] Garro, E. (1992).

Com es manifesta el cicle de la violència?



Fase 1: Acumulació de tensions: la persona agressora acumula un seguit de tensions, les quals poden tenir l'origen en la relació de parella o bé en altres elements externs, així com en situacions personals de frustració que poden estar vinculades a experiències passades viscudes a la família d'origen del propi agressor.

Fase 2: Descàrrega de la violència o episodi agut de violència: és el moment en què es produeix l'agressió cap a la persona. La persona agressora allibera la tensió acumulada agredint la dona o els seus fills o filles. La tensió i l'estrès desapareixen després de l'episodi o episodis d'agressió.

Fase 3: Etapa de calma o "lluna de mel": la persona agressora mostra penediment pel que ha passat, demana perdó i promet no repetir-ho. És un període de calma, no violent, de mostres d'amor i d'estima, en el qual pot passar que tant la persona agressora com la dona que la pateix restin importància a l'acte de violència i fins i tot el justifiquin. En aquesta fase pot succeir que la persona agressora prengui al seu càrrec una part de la responsabilitat i doni a la parella l'esperança que es produeixi algun canvi de situació en el futur.

Tanmateix, les situacions de violència de gènere no solen respondre a episodis aïllats, sinó que tendeixen a la repetició. Aquesta mena de violència respon a un cicle que cada cop es fa més curt i es produeix amb més celeritat. La duració i intensitat dels efectes depèn, entre d'altres, del grau de vulnerabilitat psicològica i social de la pròpia dona, dels recursos i habilitats per fer front a la situació, de la cronicitat del trauma que pateixi i de la quantitat i qualitat del suport social i institucional que percep.

[7] Walker, L. (1980).
[8] Garro, E. (1992).

On es pot manifestar la violència vers les dones?

La violència vers les dones es pot manifestar en cinc àmbits diferents:[9]

Violència en l'àmbit de la parella. Consisteix en la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per part de l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

Violència en l'àmbit familiar. Consisteix en la violència física, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i les menors d'edat en el si de la família i perpetrada per membres de la mateixa família, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. No s'inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida a l'apartat primer.

Violència en l'àmbit laboral. Consisteix en una violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el 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 presentar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.

Violència en l'àmbit social o comunitari. Comprèn les manifestacions següents: agressions sexuals; assetjament sexual; tràfic i explotació sexual de dones i nenes; mutilació genital femenina o risc de patir-la; violència derivada de conflictes armats i violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones.

Qualssevol altres formes anàlogues que lesionin o siguin susceptibles de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones.

[9] Extret de la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.* Article 5.

Quines dones es troben en situació de major vulnerabilitat?

Aquestes formes de violència s'exerceixen amb major intensitat sobre alguns col·lectius de dones que presenten una major vulnerabilitat. I és que, en ocasions, algunes de les dones que es troben en aquestes situacions disposen de menys mitjans per defensar-se.(10)

> *"Les noies i les dones amb discapacitat comparteixen desavantatges de totes les noies i les dones i són de manera desproporcionada víctimes de violència sexual i d'assetjament sexual"* (11)

- Dones grans
- Dones immigrades
- Dones transsexuals
- Dones amb discapacitat
- Dones amb VIH
- Dones gitanes
- Dones expresidiàries
- Dones amb mutilació genital

(10) Extret de la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*. Veure apartat "Fonts documentals i de consulta: Normatives d'interès A."
(11) Informe del *Comitè de Ministres del Consell d'Europa sobre la protecció de les dones contra la violència (30 d'abril de 2002)*.



2

La violència vers les dones en l'àmbit laboral

"Quan et dic que no és un problema t'ho dic perquè no es té consciència d'aquest problema"

Empresari anònim (12)

(12) Spora (2007) *Entrevistes realitzades a empresàries i empresaris de Catalunya.*

Què és la violència vers les dones en l'àmbit laboral?

En l'àmbit laboral, el problema de la violència rau en el paper que històricament s'ha atribuït a dones i homes, tant en el marc social com en l'econòmic i que, indirectament, afecta també la seva situació en el mercat de treball.

La violència vers les dones en l'àmbit laboral pot adoptar diferents formes, segons la motivació que la produeix:[13]

- Els estereotips de relació de poder entre homes i dones traslladats al món laboral.
- L'obtenció d'un benefici sexual. Es tracta d'un abús o xantatge en el moment en què la resposta s'utilitza com a base per prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (renovació del contracte, promoció professional, millora de sou, etc.) o bé en els casos en què aquesta resposta condiciona les relacions laborals.
- L'assetjament psicològic. En aquest cas, l'assetjament constitueix una eina més per desvalorar, humiliar, fer patir i degradar la persona.
- El sexe de la persona assetjada. Es tracta de l'assetjament a una persona motivada pel fet que un determinat individu ocupi un lloc de treball que la persona assetjadora considera propi de l'altre sexe.
- La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil, mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no van dirigits a cap persona determinada.

[13] Extret del *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball del Departament de Governació i Administracions Públiques.*

Com es pot manifestar l'assetjament a la feina?

La violència de gènere en l'àmbit laboral pot consistir en violència física, sexual o psicològica i es pot manifestar com:[14]

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

[14] Extret de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 7.*

Fases de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina



El fenomen cíclic de la violència que hem descrit en el cas de la violència en l'àmbit de la parella no acostuma a produir-se de la mateixa manera en els espais laborals.

L'assetjament en l'àmbit laboral pot presentar les següents fases:[15]

Fase 1: Factors previs (selecció de la persona i *aproximació*): la persona agressora detecta la persona que vol assetjar. Mitjançant mecanismes d'aproximació, comprensió, favoritisme o privilegis, crea un entorn favorable envers aquesta persona, generant un espai d'aparent confiança que també és percebut per la resta de persones del context laboral. Aquesta situació ofereix a la persona agressora l'espai de permissivitat que li permet descobrir els punts febles de la persona assetjada.

Fase 2: Aïllament o atac als punts febles de la persona assetjada (*teranyina*): és el moment en què la persona agressora utilitza el seu coneixement per tal d'aïllar la persona assetjada adoptant actituds subtils i difícils de detectar. Normalment, el context contempla la situació com a consentida i la persona assetjada comença a trobar-se aïllada dels seus companys i companyes (veure exemples de casos més endavant).

Fase 3: Assetjament directe: la persona agressora actua directament sobre la persona assetjada. Aquesta fase es caracteritza per un important aïllament de la persona assetjada en relació a la resta de companys i companyes de feina.

[15] Hirigoyen (2001); Piñuel (2001); Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo (2006).

Quines conseqüències comporta l'exercici de la violència en l'àmbit laboral sobre les dones?

Els efectes de la violència de gènere poden variar en funció dels recursos de cada persona per fer-hi front, del suport que rep del seu entorn laboral i de la intensitat de la pressió a què es veu sotmesa. Tot i això, la persona que pateix o ha patit violència de gènere pot presentar seqüeles a diferents nivells:(16)

Seqüeles físiques:

- Insomni.
- Problemes cutanis.
- Alteracions digestives.
- Cefalees o migranya.
- Taquicàrdies.

Seqüeles psíquiques:

- Ansietat, por, sensació constant d'amenaça i d'inseguretat.
- Disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i frustració.
- Sensació de vulnerabilitat i indefensió.
- Sentiments de tristesa i culpa.
- Estrès, dificultats de concentració i quadres depressius.

Seqüeles laborals:

- Desmotivació i insatisfacció.
- Pèrdua de perspectives professionals.
- Augment de l'absentisme.
- Necessitat de canviar de treball.

(16) Extret del *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball del Departament de Governació i Administracions Públiques.*

Quines conseqüències comporta l'exercici de la violència vers les dones en l'àmbit laboral a l'empresa?

Els efectes de la violència de gènere en l'àmbit laboral es manifesten de manera directa en la dona i també en l'empresa, provocant:[17]

- Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre les persones treballadores, etc.) que fa que el treball en equip se'n ressenteixi.
- Disminució del rendiment laboral, a causa de la manca de concentració i l'estrès.
- Augment de la sinistralitat, atès que l'enrariment del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.) i malalties.
- Pèrdua del talent i del capital femení, a causa de l'absentisme, la sinistralitat, el canvi de lloc de treball, etc. acompanyada d'una conseqüent pèrdua de capital humà i econòmic per a l'empresa.
- Exposició a possibles problemes judicials derivats de denúncies contra l'empresa per pràctiques d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Augment de les despeses derivades de les baixes laborals, de la disminució del rendiment laboral, de possibles incidències judicials, de sancions econòmiques derivades de l'assetjament, etc.

[17] Extret del *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball del Departament de Governació i Administracions Públiques.*

Exemples de situacions en què s'exerceix violència vers les dones a la feina

La violència vers les dones i/o l'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entorn laboral es pot manifestar de moltes maneres. Vegem-ne alguns exemples:

Assetjament sexual

Establir contacte físic no desitjat

Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar.

Coacció sexual com a condició d'una promoció laboral

Un càrrec superior convida una de les treballadores a un sopar per xerrar sobre un possible ascens. Durant el sopar, ell li explica la nova feina incidint en el fet (de forma directa o indirecta) que per aconseguir-la ha de mantenir relacions sexuals amb ell.

Assetjament per raó de sexe

Realitzar comentaris i/o acudits amb contingut ofensiu o insultant

Un company de feina realitza de manera reiterada comentaris o acudits agressius, intimidatoris, humiliants i/o ofensius a una companya, pel fet de ser dona, dirigits a ella directament o bé a d'altres companys o companyes de feina en la seva presència.

Atorgar sistemàticament a la dona tasques que no li pertoquen

De forma repetitiva es demana a una dona que serveixi el cafè, faci fotocòpies, netegi, o realitzi d'altres feines que no pertanyen a les funcions del seu càrrec a l'empresa.

Degradar la dona com a conseqüència d'un conflicte personal o laboral

Com a producte d'un conflicte personal o laboral s'inicia una relació d'amenaça, intimidació, humiliació, desvaloració i menyspreu cap a les tasques que manté la dona a la feina o cap a la seva forma de ser i viure.

Referir-se de manera ofensiva a la dona com a conseqüència de la seva orientació sexual

Un company de feina realitza de manera reiterada comentaris o gestos ofensius i intimidatoris a la dona referint-se a la seva orientació homosexual, tot atacant-la a ella o a la seva parella.



3

El paper de l'empresariat

"El nostre paper és molt important;
ens hem d'implicar més."

Empresari anònim (18)

(18) Spora (2007) *Entrevistes realitzades a empresàries i empresaris de Catalunya.*

Quines són les obligacions de l'empresariat?

Segons la llei,[19] els empresaris i empresàries tenen el deure de prevenir l'assetjament sexual a la feina i d'actuar en aquells casos que es puguin donar a la pròpia empresa:

- Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.
- Es podran establir mesures d'actuació com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, protocols d'actuació, campanyes informatives, accions de formació, etc.

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina

Disposar d'una política antiassetjament

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral[20] i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.[21] Així doncs, és l'obligació de les empreses disposar d'una política antiassetjament que sigui coneguda pel conjunt de treballadores i treballadors de la plantilla.

[19] Extret de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Article 48.
[20] Veure apartat Fonts documentals i de consulta: Normatives d'interès B.
[21] Extret de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Article 46.

S'entén que una empresa disposa d'una política antiassetjament[22] quan implementa mesures destinades a:

- Promoure condicions d'igualtat entre homes i dones en el si de l'empresa o en el seu entorn social.
- Promoure una organització i les condicions de treball que previnguin qualsevol forma de violència vers les dones.
- Disposar de mecanismes per donar resposta a les denúncies o reclamacions referents a casos de violència de gènere que es puguin donar en el si de l'empresa.

Disposar d'un pla d'igualtat d'oportunitats[23]

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de la situació, tendents a assolir en 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.[24]

És obligatori disposar d'un pla d'igualtat:[25]

- En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors/es.
- Per a aquelles empreses en què així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.
- 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.

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

[22] Conferència Internacional del Treball (2003).
[23] Veure apartat Fonts documentals i de consulta: Normatives d'interès C.
[24] Extret de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 46.*
[25] Extret de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 45.*

Pràctiques per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina

Algunes actuacions bàsiques per a desenvolupar una política antiassetjament[26] són:

- Manifestar al conjunt de treballadores i treballadors que indiscutiblement l'empresa rebutja aquest tipus de comportaments i actituds en el seu personal.
- Assegurar-se que el personal de l'àrea de recursos humans, així com el dels serveis de prevenció, compta amb formació específica en aquesta matèria d'igualtat d'oportunitats dona-home i riscos psicosocials.
- Garantir que el personal de l'empresa disposi d'eines al seu abast per a comunicar possibles casos de violència i que aquestes eines garanteixin la seva confidencialitat.
- Assegurar que existeixen mesures per evitar represàlies contra les dones que denunciïn casos de violència de gènere.
- Establir mesures sancionadores per a aquelles persones que propicien situacions de violència vers les dones en l'àmbit laboral.

També és important:[27]

- En el marc de la negociació col·lectiva, afavorir l'establiment de clàusules, mesures concretes i procediments d'actuació amb la finalitat de prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

[26] *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball del Departament de Governació i Administracions Públiques.*
[27] Extret de la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Article 27*, Veure apartat Fonts documentals i de consulta: Normatives d'interès D.

De quins ajuts i prestacions disposa l'empresa? [28]

En relació al reconeixement en matèria d'igualtat:

1. Obtenció d'ajuts:([29]

- Per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Per a la promoció de la figura de l'Agent d'igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a les empreses de 100 o més persones treballadores.
- Per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció mitjançant empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació.

2. Obtenció d'incentius a la contractació indefinida:

Es regulen amb caràcter excepcional bonificacions per als contractes temporals que se subscriguin amb persones que tinguin acreditada la condició de víctima de violència de gènere o de víctima de violència domèstica.[30]

[28] Veure apartat Fonts documentals i de consulta: Normatives d'interès E.
[29] *Subvencions del Departament de Treball*
[30] Extret de la *Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupabilitat.* Article 1.

En relació a la treballadora que pateix violència de gènere, i segons s'explicita a la llei:[31]

3.- Bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social:

L'empresa que formalitzi contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social.

[31] Extret de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 46bis.*



4

Els drets de les dones que pateixen violència de gènere

"Les dones han aconseguit un reconeixement legal dels seus drets. Fonamentalment el que s'ha aconseguit és la possibilitat de fer-se escoltar, que era el que estava negat."

Dolores Juliano (antropòloga social) [32]

[32] Juliano, D, (2004).

Totes les dones i tots els homes de l'Estat espanyol...

...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.(33)

(33) *Constitució Espanyola. Article 35.1.*

Quins són els drets generals?

Totes les dones que pateixen o han patit violència de gènere, amb independència del seu origen, religió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen garantits els següents drets:[34]

- Dret a la **informació**: [35]

  Tota dona ha de tenir garantit el seu dret a la informació relativa a la protecció i seguretat, als drets i les ajudes existents i als serveis d'atenció, emergència, suport i recuperació integral.

- Dret a l'**assistència social integral**: [36]

  Tota dona ha de tenir garantit el seu dret a atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions dels seus drets, suport educatiu a la unitat familiar, formació preventiva i suport a la formació i inserció laboral.

- Dret a l'**assistència jurídica gratuïta**: [37]

  Tota dona ha de tenir garantit el seu dret a una defensa i representació gratuïtes per un advocat i un procurador en tots els processos administratius.

[34] Veure apartat Fonts documentals i de consulta: Normatives d'interès F.
[35] Extret de la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.* Article 18.
[36] Extret de la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.* Article 19.
[37] Extret de la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.* Article 20.

Quins són els drets laborals?

Els treballadors i les treballadores tenen reconegut, en el desenvolupament de les seves relacions laborals, els drets a l'ocupació efectiva, a la promoció i formació professional en el treball, a no ser discriminats directe o indirectament, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, a la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta, a l'exercici individual de les accions que es derivin del seu contracte de treball i a tots aquells drets que es desprenguin específicament del contracte de treball.(38)

Drets de la dona treballadora en situació de violència de gènere:

- Dret a la reducció de la jornada laboral o a la reordenació del temps de treball per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral.(39)
- Dret preferencial al canvi de centre amb reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos. Tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, en un altre centre.(40)
- Dret a la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball per un període de 6 mesos.(41)

(38) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 4.*
(39) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 37. Extret de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Article 21.*
(40) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 40. Extret de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Article 21.*
(41) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 45. i 48. Extret de la Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Article 21.* Extret de la *Llei de la Seguretat Social RDL 1/1994, 20 de juny. Articles 124 i 210.*

- Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació d'atur. Serà considerada situació legal d'atur involuntari i, per tant, tindrà dret a cobrar prestació contributiva per atur o subsidi per insuficiència de cotització.(42)

- No tindran la consideració de no justificades les absències d'assistència al lloc de treball com a conseqüència de la violència de gènere. Per tal de beneficiar-se d'aquest dret, els serveis socials d'atenció o els serveis de salut hauran d'acreditar que les absències són motivades per una situació de violència de gènere.(43)

- Serà nul l'acomiadament que es produeixi com a conseqüència de l'exercici per part de la treballadora víctima de violència de gènere de qualsevol dels drets destacats anteriorment (reducció o reordenació del temps laboral, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de relació laboral).(44)

(42) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 49. Extret de la Llei 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Article 21. Extret de la Llei de la Seguretat Social RDL 1/1994, 20 de juny. Article 231.*
(43) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 52. Extret de la Llei 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere . Article 21.*
(44) Extret de l'*Estatut dels Treballadors RDL 1/1995, de 24 de març. Article 55.*

Drets de la dona treballadora autònoma econòmicament dependent en situació de violència de gènere:

- Dret a suspendre la seva cotització durant sis mesos quan hagin hagut de cessar la seva activitat professional per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral. Durant aquest període continuaran conservant el dret a la prestació d'assistència sanitària de la Seguretat Social.(45)
- Dret a percebre la tutela del dret davant la jurisdicció competent mitjançant un procediment sumari i preferent.(46)
- Dret a la nul·litat de qualsevol clàusula contractual que vulneri el dret de no discriminació.(47)
- Dret a l'extinció d'una relació contractual per decisió pròpia i unilateral com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.(48)
- Dret a la interrupció justificada de la seva activitat professional per poder fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.(49)
- Dret a la recepció d'ajudes directes i mesures de suport per part de l'administració pública competent, amb un seguiment tutorial personalitzat de llurs projectes per facilitar la seva reinserció social.(50)

(45) Extret de la *Llei 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Article 21.*
(46) Extret de la *Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom. Article 6.*
(47) Extret de la *Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom. Article 6.*
(48) Extret de la *Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom. Article 15.*
(49) Extret de la *Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom. Article 16.*
(50) Extret de la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Article 38.*



5

Recursos i serveis d'informació i atenció

"No sabria a qui trucar,
ni com tractar-ho dins l'empresa."

Empresària anònima[51]

[51] Spora (2007) *Entrevistes realitzades a empresàries i empresaris de Catalunya.*

Recursos i serveis promoguts pel Departament de Treball

per afavorir la inserció sociolaboral de les dones que han patit o pateixen violència de gènere

1. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

A.- Programes per a la promoció de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes en el mercat laboral:[52]

Dispositius d'inserció sociolaboral adreçats principalment al col·lectiu de dones amb més dificultats d'accés al món laboral, amb especial atenció a les dones en risc d'exclusió i a les dones que han patit situacions de violència de gènere.

Aquests dispositius poden combinar les següents accions: informació, motivació, orientació, anàlisis de l'ocupabilitat, competències transversals, formació professionalitzadora, pràctica laboral, derivació i coordinació amb altres recursos socio-laborals, acompanyament a la inserció i seguiment i suport en el procés d'inserció laboral.

B.- Renda Mínima d'Inserció:[53]

La Renda Mínima d'Inserció (RMI) té com a objectiu el desenvolupament d'accions destinades a ajudar els ciutadans i ciutadanes amb greus dificultats econòmiques i socials amb el propòsit de preparar-les per a la seva inserció o reinserció social i laboral. Comprèn les següents accions i prestacions: prestacions econòmiques i suport personal per a la integració social i laboral, suport a la formació d'adults, accions d'informació i orientació, accions de suport per a la col·laboració cívica, suport a l'autoocupació i suport a la inserció sociolaboral.

Pel que fa al col·lectiu de dones que pateixen violència de gènere, la RMI permet que en el cas que aquestes hagin hagut de marxar del seu lloc de residència o hagin arribat a Catalunya per evitar maltractaments puguin percebre la RMI sense haver d'acreditar una residència continuada a Catalunya com a mínim d'un any.

C.- Programa d'Inserció sociolaboral de col·lectius amb Especials dificultats en el mercat de treball:[54]

L'objectiu d'aquestes accions és la inserció sociolaboral mitjançant el disseny de l'itinerari individual de cada participant en funció de les seves capacitats, potencialitats, interessos professionals i necessitats. Els dispositius poden combinar un seguit d'actuacions ocupacionals com: informació, assessorament, orientació, motivació, anàlisis de l'ocupabilitat, competències transversals, formació bàsica, formació professional pràctica laboral, coordinació i derivació a recursos externs, prospecció empresarial, mediació amb el mercat laboral i acompanyament individual durant el procés d'inserció sociolaboral.

En el marc dels dispositius d'inserció sociolaboral adreçats a les persones en risc d'exclusió, es considera la participació de dones que pateixen violència de gènere, per les quals es realitzaran actuacions que s'adaptin a les seves característiques i necessitats.

[52] Extret de l'*Ordre TRI/95/2006, del 3 de març.*
[53] Extret de l'*Ordre TRI/303/2005, de 13 de juny; i de l'Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig.*
[54] Extret de l'*Ordre TRI/95/2006, del 3 de març.*

2. Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)

Oficines de Treball (OT)

Les Oficines de Treball duen a terme, entre d'altres, tasques d'informació a les persones usuàries del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) sobre les prestacions i els serveis que s'ofereixen, i tasques de derivació, si escau, cap a accions i programes d'ocupació d'acord amb l'elaboració d'un diagnòstic de l'ocupabilitat.

En relació a les dones en situació de violència de gènere, les OT desenvolupen les següents tasques:[55]

- Atenció personalitzada per valorar les seves necessitats formatives i d'orientació laboral.
- Informació sobre les prestacions a les quals poden acollir-se.
- Assessorar sobre els diferents programes i actuacions en l'àmbit de la formació i inserció laboral.
- Derivació a recursos d'inserció sociolaboral que promou el SOC.
- Canalitzar altres demandes o necessitats no laborals al recurs més adient.

A.- Prestacions

Les Oficines de Treball gestionen i tramiten, entre d'altres, les prestacions següents:[56]

A.1.- La Renda Activa d'Inserció

Està destinada a col·lectius amb ingressos inferiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional, amb especial dificultat per trobar feina i en situació de necessitat econòmica. El programa inclou mesures per ajudar a incorporar-se al mercat laboral.

Aquest programa comporta el pagament d'una renda mensual que se sol·licita a través de les Oficines de Treball. L'ajut econòmic es complementa amb accions d'assessorament, informació, formació laboral i acompanyament individualitzat.

Poden ser beneficiàries d'aquest subsidi les dones que acreditin la condició de víctima de violència de gènere, mitjançant una ordre de protecció judicial o Informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que està sofrint violència, i que estiguin inscrites com a demandants d'ocupació.

A.2.- Subsidi d'atur per pèrdua de treball

Aquest subsidi se sol·licita a través de les Oficines de Treball i està destinat a persones que hagin perdut la feina involuntàriament, tinguin rendes inferiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional i hagin cotitzat de 180 a 379 dies o hagin cotitzat de 90 a 179 dies i tinguin responsabilitats familiars.

Poden ser beneficiàries d'aquest subsidi les dones que acreditin la condició de víctima de violència de gènere, mitjançant una ordre de protecció judicial o Informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que està sofrint violència, i que estiguin inscrites com a demandants d'ocupació.

[55] Extret del *Decret 160/2006, de 16 de maig. Article 13.*
[56] Extret del *Reial Decret 1369/2006, de 24 de novembre. Article 2.*

B.- Accions i programes d'ocupació

Les Oficines de Treball informen i deriven les persones inscrites com a demandants ocupació cap a accions i programes d'ocupació o altres serveis d'atenció.

Les dones en situació de violència de gènere són un dels col·lectius prioritaris de les accions següents:

B.1.- Programes Experimentals en Matèria d'Ocupació[57]

Són programes ocupacionals de caràcter innovador que tenen per objecte el desenvolupament de plans integrals de millora de l'ocupabilitat dels treballadors i treballadores en situació d'atur. Aquests projectes experimentals podran incloure accions de diferent naturalesa com orientació professional i assessorament, formació tecnicoprofessional, treball de les competències transversals, pràctica laboral, tutoria, acompanyament en el procés d'inserció, mobilitat geogràfica i qualsevol tipus d'acció ocupacional que tingui com a finalitat la inserció sociolaboral de les persones desocupades. Una de les línies prioritàries d'actuació és la inserció sociolaboral de dones que han patit violència de gènere.

B.2.- Plans d'ocupació[58]

Una de les línies prioritàries d'actuació és la inserció sociolaboral de dones que han patit violència de gènere. Els plans d'ocupació són programes de contractació de treballadors aturats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social. El Servei d'Ocupació de Catalunya subvenciona el cost salarial i de Seguretat Social dels contractes dels treballadors aturats.

Les entitats que poden sol·licitar la subvenció són les entitats locals, les institucions sense finalitat de lucre, els òrgans de l'Administració general o autonòmica i les universitats. Han de presentar la seva sol·licitud en els terminis que estableixin les convocatòries publicades cada any. Els beneficiaris dels plans d'ocupació són les persones aturades inscrites al Servei d'Ocupació de Catalunya com a demandants d'ocupació. Un dels criteris preferents de selecció dels treballadors/res dels plans d'ocupació és ser dona que pateix o ha patit de violència de gènere.

D'altra banda, dins dels projectes destinats a la contractació de treballadors/es desocupats/des per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social en col·laboració amb entitats locals s'estableix com a activitat preferent l'assessorament i atenció social a les víctimes de la violència de gènere .

B.3.- Treball als barris[59]

Aquest programa té com a objectiu donar resposta a les necessitats ocupacionals i de desenvolupament d'aquells barris en què els seus projectes han estat seleccionats en el marc de la Llei de Barris i que permeti millorar els barris, les àrees urbanes i ciutats que requereixin atenció especial.

Se centrarà en l'ajuda a persones en risc d'exclusió a través de programes de qualificació professional (formació professional i cases d'oficis), programes de desenvolupament local (agents de treball, desenvolupament local i estudis i campanyes) i plans d'ocupació. Els col·lectius prioritaris seran entre d'altres: dones nouvingudes, dones que pateixen o han patit violència de gènere, joves amb fracàs escolar, persones immigrades, col·lectius en risc d'exclusió social, aturats/des de llarga durada i persones majors de 45 anys.

Per al seu desenvolupament s'establiran Plans de Treball específics en col·laboració amb els ajuntaments mitjançant l'establiment de convenis marcs de col·laboració. Aquest programa es gestiona des del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Per a més informació poseu-vos en contacte amb el
Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a:
93 228 57 57 www.gencat.cat/treball
93 553 61 00 / 93 553 61 01 www.oficinadetreball.cat/socweb/opencms/socweb_ca/home

[57] Extret de l'Ordre TRI/357/2004, del 27 de setembre.
[58] Extret de l'Ordre TRE/302/2005; de l'Article 6 de la resolució TRI 2098/2005; i de l'Article 8 de la resolució TRE/366/2007.
[59] Extret del Decret 369/2004, de 7 de setembre.

Recursos i serveis adreçats a les dones

ON ES POT DENUNCIAR UN CAS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL?

INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

Les treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball, o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret a tornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris, o a la resolució de la relació laboral amb dret a la indemnització.

Barcelona
C/ Travessera de Gràcia, 303-311, 6è
08025 Barcelona
Tel. **93 401 30 00**. Fax. 93 459 33 35

Lleida
C/ Riu Besós, 2
25071 Lleida
Tel. **973 21 63 80**. Fax. 973 20 49 43

Girona
C/ Álvarez de Castro, 4
17017 Girona
Tel. **972 20 59 33**. Fax. 972 20 97 85

Tarragona
C/ Vidal i Barraquer, 20
43080 Tarragona
Tel. **977 21 82 58**. Fax. 977 23 58 25

ON ES POT DENUNCIAR UN CAS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE?

- A qualsevol comissaria dels Mossos d'Esquadra, Policia local, Guàrdia Civil o Policia Nacional.
- A qualsevol Jutjat de Guàrdia.
- A la Prefectura Superior de Policia. Comissaria de la Dona. Servei d'atenció a la dona. Via Laietana, 49 baixos. 08003 Barcelona. Tel. **93 290 36 39** / **932 90 37 36**
- A la Direcció General de Seguretat Ciutadana. Policia-Mossos d'Esquadra. Unitat Central de Delictes Contra les Persones. C/ Bolívia, 30-32. 08018 Barcelona. Tel. **93 300 22 96**. Fax. 93 300 21 16

ON TROBAR INFORMACIÓ SOBRE SERVEIS ESPECIALITZATS?

L'Institut Català de les Dones ofereix informació i contactes sobre els recursos i serveis d'atenció i informació a les dones existents a Catalunya. També hi ha serveis gratuïts d'atenció psicològica i assessorament jurídic.

Barcelona
Pl. Pere Coromines 1. Tel. **93 317 92 91**. Fax. 93 321 61 11. Horari: de 9h a 14h (de dilluns a divendres) i de 16h a 18h (de dilluns a dijous). Horari d'estiu de 8:30h a 14:30h. icd.barcelona@gencat.net

Girona
C/ Juli Garreta 14 entr. Tel. **972 41 29 90**. Fax. 972 41 27 81. Horari: de 9h a 14h i els dimarts de 16h a 18h. Horari d'estiu de 8h a 15h. icd.girona@gencat.net

Lleida
Av. del Segre 5. Tel. **973 70 36 00**. Fax. 973 24 51 71.
Horari: de 9h a 14h i els dilluns de 16h a 18h. Horari d'estiu de 8h a 15h. icd.lleida@gencat.net

Tarragona
C/ Sant Francesc 3. Tel. **977 24 13 04**. Fax. 977 21 12 62. Horari: de 9h a 14h i els dimarts de 16h a 18h. Horari d'estiu de 8h a 15h. icd.tarragona@gencat.net

Terres de l'Ebre
Palau Abària. Montcada 23. Tortosa (Baix Ebre).
Tel. **977 44 47 58**. Fax. 977 51 05 30. Horari: de 9h a 14h i els dimarts de 16h a 18h. Horari d'estiu de 8h a 15h.
icd.terresebre@gencat.net

ON REBRE INFORMACIÓ D'URGÈNCIA?

Telèfon d'emergències socials	**112**	Telèfon d'Atenció a la Víctima	**900 121 884**
Telèfon Mossos d'Esquadra	**088**	Telèfon d'Atenció Ciutadana	**012**
Línia d'Atenció a les Dones en situació de Violència (servei 24h)	**900 900 120**	Telèfon d'Informació del Departament d'Acció Social i Ciutadania	**900 300 500**

OFICINES D'ATENCIÓ A LA VÍCTIMA

Barcelona
Tel. **93 567 44 11**
Via Laietana, 4.
08003 Barcelona.

Girona
Tel. **972 21 90 60**
Av. Ramon Folch, 4 – 6, 2a.
17001 Girona.

Lleida
Tel. **973 72 77 07**
973 72 77 53
C/ Sant Martí, 1.
25004 Lleida.

Tarragona
Tel. **977 22 09 22**
Av. Lluís Companys, 10.
43005 Tarragona.

Recursos i serveis adreçats a les empreses

ON REBRE INFORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL?

Direcció General d'igualtat d'oportunitats en el treball:

La Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en Treball du a terme funcions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitat entre homes i dones a l'àmbit laboral. Impulsa programes de sensibilització, formació i inserció per afavorir l'accés, la presència i la permanència de les dones el mercat laboral.

C/ Sepúlveda, 148 – 150, 08011 Barcelona. Tel. **93 228 57 57**
www.gencat.cat/treball/ambits/genere/index.html

Serveis Territorials del Departament de Treball

Barcelona
C/ Albareda, 2 – 4
08004 Barcelona
Tel. **936 220 400**

Tarragona
C/ Joan Baptista Plana, 29-31
43005 Tarragona
Tel. **977 232 614**

Girona
C/ Rutlla, 69-75
17003 Girona
Tel. **972 222 785**

Terres de l'Ebre
C/ La Rosa, 9
43500 Tortosa
Tel. **977 448 101**

Lleida
C/ General Britos, 3, baixos
25007 Lleida
Tel. **973 230 080**

També es pot recórrer a la **Inspecció de Treball i Seguretat Social** (vegeu pàgina 37)

Servei d'Orientació Jurídica (SOJ) Dret Laboral i Seguretat Social

Barcelona
Tel. **93 231 51 25**
C/ Ronda Sant Pere, 41, 5a
08010 Barcelona
Horari: de dilluns a divendres de 9:30h a 13:00h.

Lleida
Tel. **973 240 041**
C/ Canyeret, s/n
Edifici Canyeret
25007 Lleida
Horari: dilluns, dimecres i divendres, de 10:00h a 13:00h.

Girona
Tel. **972 20 44 71**
Av. de Ramon Folch, 4-6
Edifici Jutjats
17001 Girona
Horari: de dilluns a divendres de 9:00h a 14:00h.

Tarragona
Tel. **977 21 27 09**
Av. Lluís Companys, 10
Palau de Justícia
43005 Tarragona
Horari: de dilluns a dijous de 10:00h a 12:00h.

Oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya

Per més informació sobre altres SOJ de Catalunya contacta amb el Departament de Justícia: Tel. **93 316 41 00**

ON TROBAR MÉS INFORMACIÓ

Adreces web on podeu trobar més informació sobre el paper de l'empresa davant la violència vers les dones:

Departament de Treball
www.gencat.net/treball

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball
www.gencat.cat/treball/ambits/genere/index.html

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)
www.oficinadetreball.cat

Inspecció de Treball i Seguretat Social
www.gencat.cat/treball/ambits/relacions_laborals/inspeccio/directori/index.html

Institut Català de les Dones
www.gencat.net/icdones

Departament d'Acció Social i Ciutadania
www.gencat.net/benestar

Departament de Justícia
www20.gencat.cat/portal/site/Justicia

Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació
www.gencat.net/interior

Policia de la Generalitat (Mossos d'Esquadra)
www.gencat.net/mossos

Servicio Público de Empleo Estatal
www.inem.es

Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad
www.mtas.es/sgas

Instituto de la Mujer
www.mtas.es/mujer

Comissions Obreres de Catalunya. Secretaria de la Dona
www.conc.es/dona/index.htm

UGT. Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat
www.donesugt.org/

Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial
www.cidem.com

FinEmpresa: Portal del finançament per a empreses i emprenedores
www.gencat.net/finempresa



6

Fonts documentals i de consulta

Glossari terminològic[60]

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral: especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.
Assetjament per raó de sexe: comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.
Assetjament psicològic en el treball: (també conegut com a *mobbing*): conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de manera sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (*bossing*), assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.
Assetjament sexual en el treball: assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
Avaluació de l'impacte de gènere: valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Clàusula antidiscriminatòria: clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu, per a evitar la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Discriminació: aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.
Discriminació directa per raó de sexe: discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona treballadora per raó de sexe.
Discriminació indirecta per raó de sexe: discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament una persona treballadora per raó de sexe.
Discriminació per raó de sexe: limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.
Equitat de gènere: distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.
Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.
Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
Igualtat de dret o igualtat formal: condició de ser iguals dones i homes en la legislació.
Igualtat de fet o igualtat real: igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.
Igualtat de gènere: condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.
Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.
Responsabilitat social corporativa: contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per a aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi.
Rol de gènere: comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
Segregació horitzontal de l'ocupació: distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
Segregació vertical de l'ocupació: distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
Sensibilització en gènere: procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
Sexe: conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
Sexisme: actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

[60] Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (2008).

Sexisme en el llenguatge: atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.
Síndrome d'esgotament professional: (del terme anglès *burnout*): sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix una persona treballadora i que es dóna especialment en feines rutinàries, en feines assistencials o en persones que treballen sota forta pressió psicològica.
Sostre de vidre: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
Transversalització de gènere: (de l'anglès *gender mainstreaming*): estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.
Violència de gènere: acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Normatives específiques

A: Col·lectius de dones més vulnerables davant la violència de gènere

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

Article 36. RESIDÈNCIES PÚBLIQUES (Dones grans)
1. Les dones més grans de seixanta-cinc anys i les dones amb discapacitat que pateixen violència masclista i que es troben en situació de precarietat econòmica han d'ésser considerades un col·lectiu preferent als efectes de tenir accés a les places de residències públiques, sempre que aquesta sigui l'opció escollida per les dones beneficiàries.
Article 66. IMMIGRACIÓ (Dones immigrades)
El Govern de la Generalitat ha de promoure les actuacions necessàries amb les entitats consulars, ambaixades, oficines diplomàtiques i qualsevol altra entitat, a fi d'obtenir o facilitar documentació acreditativa de les circumstàncies personals i/o familiars de les dones immigrants, així com la legislació del país d'origen.
Article 70. TRANSSEXUALITAT (Dones transsexuals)
· Totes les mesures i el reconeixement de drets que aquesta Llei assenyala han de respectar la diversitat transsexual.
2. Les transsexuals que pateixen violència masclista s'equiparen a les dones que han patit aquesta violència, als efectes dels drets establerts en aquesta llei, sempre que se'ls hagi diagnosticat disfòria de sexe, acreditat per mitjà d'un informe mèdic o psicològic elaborat per una persona professional col·legiada, o s'hagin tractat mèdicament durant almenys dos anys per acomodar-ne les característiques físiques a les que corresponen al sexe reclamat, acreditat per informe mèdic elaborat per la persona col·legiada sota la direcció de la qual s'ha efectuat el tractament.
Article 71. DISCAPACITACIÓ (Dones amb discapacitat)
1. El Govern de la Generalitat ha de garantir que l'exercici dels drets i l'accés als recursos i serveis regulats en aquest Títol no es vegin obstaculitzats o impedits per l'existència de barreres que impedeixin l'accessibilitat i garanteixin la seguretat de l'entorn en el seu accés.
3. Les dones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% i que pateixen violència masclista tenen dret a una millora econòmica o temporal dels drets econòmics establerts en aquest Títol, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin per reglament per a facilitarne el procés de la seva recuperació i reparació.
Article 72. VIRUS D'IMMUNODEFICIÈNCIA HUMANA (Dones amb VIH)
Els drets establerts per l'article 71.2 es fan extensius a les dones seropositives respecte al virus de la immunodeficiència humana que pateixen violència masclista.
Article 73. ÈTNIA GITANA (Dones gitanes)
El Govern de la Generalitat ha de dissenyar estratègies específiques de sensibilització dirigides a les dones gitanes, pensades i consensuades amb les associacions de dones gitanes, perquè coneguin els recursos i les estratègies per a afrontar la pressió social o legitimació cultural vers les violències contra les dones i els permetin adoptar posicions actives davant aquesta situació.
Article 75. MUTILACIONS GENITALS FEMENINES (Dones amb mutilació genital)
El Govern, a més d'observar la legislació vigent, ha d'adoptar les mesures necessàries per a:
· Promoure la mediació comunitària en les famílies si hi ha risc de mutilacions genitals. En aquests casos s'ha de procurar que en la negociació participin persones expertes, i també persones de les comunitats afectades per aquestes pràctiques, i assegurar l'actuació d'agents socials d'atenció primària.
· Garantir mesures específiques per a prevenir i eradicar les mutilacions genitals femenines, impulsant actuacions

de promoció de les dones dels països on s'efectuen aquestes pràctiques i formant els professionals que hi han d'intervenir.
· Actuar en l'àmbit de la cooperació internacional en el sentit de treballar des dels països d'origen per a eradicar d'aquestes pràctiques.
· Comptar amb mecanismes sanitaris d'intervenció quirúrgica per poder afrontar a la demanda de les dones que vulguin revertir els efectes de la mutilació practicada, i també mecanismes de suport psicològic, familiar i comunitari. En els casos de risc per a la salut de les menors d'edat, el personal professional ha de poder comptar amb mecanismes que els possibiliti la realització de la intervenció quirúrgica.

B: Mesures per a la prevenció de la violència vers les dones

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 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.
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.

Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat.
Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

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 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 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 treballadores 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.

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

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.

ESTATUT DELS TREBALLADORS

Article 17. No-discriminació en les relacions laborals.
S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol. També són nul·les les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

C: Pla d'Igualtat d'Oportunitats

QUÈ ES?

És una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.(61)

QUÈ DIU LA LLEI?

La LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes diu:

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 s'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 s'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 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, personal i familiar, i 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.

ON OBTENIR MÉS INFORMACIÓ?

Institut Català de les Dones. **Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.**
www.gencat.cat/icdones/docs/eines4.pdf

D: Negociació i acords col·lectius

LLEI 5/2208, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Article 27. Negociacions i acords col·lectius.

1. El Govern de la Generalitat 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 de la Generalitat ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant el 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.

LLEI 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

Article 14. Jornada de l'activitat professional.

1. El treballador i la treballadora autònoma econòmicament dependent tindrà dret a una interrupció de la seva activitat anual de 18 dies hàbils, sense perjudici de què l'esmentat règim pugui ésser millorat mitjançant contracte entre les parts o mitjançant acords d'interès professional.

(61) Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.*

2. Mitjançant contracte individual o acord d'interès professional es determinarà el règim de descans setmanal i el corresponent als festius, la quantia màxima de la jornada d'activitat i, en el cas que la mateixa es computi per mes o any, la seva distribució setmanal.
3. La realització d'activitat per temps superior al pactat contractualment serà voluntària en tot cas, no podent excedir de l'increment màxim establert mitjançant acord d'interès professional. En absència d'acord d'interès professional, l'increment no podrà excedir del 30 per cent del temps ordinari d'activitat individualment acordat.
4. L'horari d'activitat procurarà adaptar-se als efectes de poder conciliar la vida personal, familiar i professional del treballador i la treballadora autònoma econòmicament dependent.
5. La treballadora autònoma econòmicament dependent que sigui víctima de violència de gènere tindrà 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.

Article 25. Cotització a la Seguretat Social.

1. La cotització és obligatòria en el Règim Especial de Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms en els termes previstos en l'article 15 del text refós de la Llei General de Seguretat Social aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i altres disposicions de desenvolupament.
2. La Llei podrà establir bases de cotització diferenciades per als treballadors i treballadores autònomes econòmicament dependents.
3. La Llei podrà establir reduccions o bonificacions en les bases de cotització o en les quotes de Seguretat Social per a determinats col·lectius de treballadors autònoms en atenció a les seves característiques personals o a les característiques professionals de l'activitat exercida.

E: Incentius i prestacions per a les empreses

LLEI 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupabilitat.

Article 1. Objecte del Programa i beneficiaris/es.

1. El present Programa regula les bonificacions per la contractació indefinida, tant a temps complet com a temps parcial i inclou la modalitat de fixa discontinu, dels treballadors en atur inscrits a l'Oficina de Treball. Igualment es regula les bonificacions per al manteniment de l'ocupació de determinats treballadors.
2. Es regula amb caràcter excepcional bonificacions per als contractes temporals que se celebrin amb persones amb discapacitat o amb persones que es trobin en situació d'exclusió social, sempre que, en ambdós casos, estiguin en situació d'atur i inscrits a l'Oficina de Treball, així com amb persones que tinguin acreditada la condició de víctima de violència de gènere en les condicions de la llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Article 2. Àmbit d'aplicació i incentius a la contractació.

3. Els ocupadors 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, tenen dret, des de la data de subscripció del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 70,83 euros/mes (850 euros/any) durant 4 anys.
En cas que se subscriguin contractes temporals amb aquestes persones, es té dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 50 euros/mes (600 euros/any), durant tota la vigència del contracte.

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

Article 50. Distintiu per a les empreses en matèria d'igualtat.

1. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha de crear un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els treballadors i les treballadores, que pot ser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris.
2. Amb la finalitat d'obtenir aquest distintiu, qualsevol empresa, sigui de capital públic o privat, pot presentar al Ministeri de Treball i Afers Socials un balanç sobre els paràmetres d'igualtat implantats respecte a les relacions de treball i la publicitat dels productes i serveis prestats.
3. Per reglament, s'ha de determinar la denominació d'aquest distintiu, el procediment i les condicions per a la seva concessió, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin i de les polítiques d'igualtat aplicades per aquestes.
4. Per concedir aquest distintiu s'han de tenir en compte, entre altres criteris, la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en els diferents grups i categories professionals de l'empresa, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat, així com la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa.
5. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha de controlar que les empreses que obtinguin el distintiu mantinguin permanentment l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els treballadors i les treballadores i, en cas d'incomplir-les, els ha de retirar el distintiu.

F: Drets de les dones en situació de violència de gènere

LLEI ORGÀNICA 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Article 17. Garantia dels drets a les víctimes.

1. Totes les dones víctimes de violència de gènere, amb independència del seu origen, religió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen garantits els drets reconeguts en aquesta Llei.

2. La informació, l'assistència social integral i l'assistència jurídica a les víctimes de la violència de gènere, en els termes regulats en aquest capítol, contribueixen a fer reals i efectius els seus drets constitucionals a la integritat física i moral, a la llibertat i seguretat i a la igualtat i no-discriminació per raó de sexe.

Article 18. Dret a la informació.

1. Les dones víctimes de violència de gènere tenen dret a rebre plena informació i assessorament adequat a la seva situació personal, a través dels serveis, organismes o oficines que puguin disposar les administracions públiques. Aquesta informació comprèn les mesures que preveu aquesta Llei relatives a la seva protecció i seguretat, i els drets i les ajudes que s'hi preveuen, així com la referent al lloc de prestació dels serveis d'atenció, emergència, suport i recuperació integral.

2. S'ha de garantir, a través dels mitjans necessaris, que les dones amb discapacitat víctimes de violència de gènere tinguin accés integral a la informació sobre els seus drets i sobre els recursos existents. Aquesta informació s'ha d'oferir en format accessible i comprensible a les persones amb discapacitat, com ara llengua de signes o altres modalitats o opcions de comunicació, inclosos els sistemes alternatius i augmentatius.

3. Així mateix, s'han d'articular els mitjans necessaris perquè les dones víctimes de violència de gènere que per les seves circumstàncies personals i socials puguin tenir més dificultat per a l'accés integral a la informació, tinguin garantit l'exercici efectiu d'aquest dret.

Article 19. Dret a l'assistència social integral.

1. Les dones víctimes de violència de gènere tenen dret a serveis socials d'atenció, d'emergència, de suport i acollida i de recuperació integral. L'organització d'aquests serveis per part de les comunitats autònomes i les corporacions locals ha de respondre als principis d'atenció permanent, actuació urgent, especialització de prestacions i multidisciplinarietat professional.

2. L'atenció multidisciplinària implica especialment: a) Informació a les víctimes. b) Atenció psicològica. c) Suport social. d) Seguiment de les reclamacions dels drets de la dona. e) Suport educatiu a la unitat familiar. f) Formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes. g) Suport a la formació i inserció laboral.

Article 20. Dret a l'assistència jurídica.

2. Les dones víctimes de violència de gènere que acreditin insuficiència de recursos per litigar, en els termes que estableix la Llei 1/1996, de 10 gener, d'assistència jurídica gratuïta, tenen dret a la defensa i representació gratuïtes per un advocat i un procurador en tots els processos i procediments administratius que tinguin causa directa o indirecta en la violència patida. En aquests casos una mateixa direcció lletrada ha d'assumir la defensa de la víctima. Aquest dret també assisteix els drethavents en cas de defunció de la víctima. En tot cas, s'ha de garantir la defensa jurídica, gratuïta i especialitzada de manera immediata a totes les víctimes de violència de gènere que ho sol·licitin, sense perjudici que si posteriorment no se'ls reconeix el seu dret a l'assistència jurídica gratuïta, aquestes han d'abonar a l'advocat els honoraris meritats per la seva intervenció.

3. En tot cas, quan es tracti de garantir la defensa i l'assistència jurídica a les víctimes de violència de gènere, s'ha de procedir de conformitat amb el que disposa la Llei 1/1996, de 10 gener, d'assistència jurídica gratuïta.

4. Els col·legis d'advocats, quan exigeixin per a l'exercici del torn d'ofici cursos d'especialització, han d'assegurar una formació específica que coadjuvi en l'exercici professional d'una defensa eficaç en matèria de violència de gènere.

5. Igualment, els col·legis d'advocats han d'adoptar les mesures necessàries per a la designació urgent d'un lletrat d'ofici en els procediments que se segueixin per violència de gènere.

Article 21. Drets laborals i de Seguretat Social.

1. La treballadora víctima de violència de gènere té dret (en els termes que preveu l'Estatut dels Treballadors) a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2 La suspensió i l'extinció del contracte de treball donen lloc a la situació legal d'atur i el temps de suspensió es considera com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.

3. Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercit el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tenen dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social (SS) per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els casos de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació aquesta s'ha de realitzar en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinin els serveis socials o serveis de salut.

5. Les treballadores pel seu compte 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, no tenen l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social durant un període de 6 mesos, que seran considerats de cotització efectiva als efectes de les prestacions de la Seguretat Social. Així mateix, la seva situació es considera assimilada a l'alta.

Article 22. Programa específic d'ocupació.
En el marc del Pla d'Ocupació del Regne d'Espanya, s'ha d'incloure un programa d'acció específic per a les víctimes de violència de gènere inscrites com a demandants d'ocupació. Aquest programa ha d'incloure mesures per afavorir l'inici d'una nova activitat pel seu compte.

LLEI 20/2007, D'11 DE JULIOL, De l'Estatut del treball autònom.

Article 4. Drets professionals.
1. Els treballadors autònoms tenen dret a l'exercici dels drets fonamentals i llibertats públiques reconeguts en la Constitució espanyola i en els tractats i acords internacionals ratificats per Espanya sobre la matèria.
2. El treballador autònom té els següents drets bàsics individuals, amb el contingut i l'abast que per a cadascun d'ells disposi la seva normativa específica:
a) Dret al treball i a la lliure elecció de professió o ofici.
b) Llibertat d'iniciativa econòmica i dret a la lliure competència.
c) Dret de propietat intel·lectual sobre les seves obres o prestacions protegides.
3. En l'exercici de la seva activitat professional, els treballadors autònoms tenen els següents drets individuals:
a) A la igualtat davant la llei i a no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, ús d'alguna de les llengües oficials dins d'Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
b) A no ser discriminat per raons de discapacitat, de conformitat amb el que estableix la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, així com una adequada protecció enfront de la persecució sexual i a la persecució per raó de sexe o per qualsevol altra circumstància o condició personal o social.
d) A la formació i readaptació professionals.
e) A la seva integritat física i a una protecció adequada de la seva seguretat i salut en el treball.
f) A la percepció puntual de la contraprestació econòmica convinguda per l'exercici professional de la seva activitat.
g) A la conciliació de la seva activitat professional amb la vida personal i familiar, amb el dret a suspendre la seva activitat en les situacions de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, encara que aquests
siguin provisionals, en els termes que preveu la legislació de la Seguretat Social.
h) A l'assistència i prestacions socials suficients davant situacions de necessitat, de conformitat amb la legislació de la Seguretat Social, inclòs el dret a la protecció en les situacions de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals.
A l'exercici individual de les accions derivades de la seva activitat professional.
j) A la tutela judicial efectiva dels seus drets professionals, així com l'accés als mitjans extrajudicials de solució de conflictes.
k) Qualssevol altres que derivin dels contractes subscrits per ells.

Article 5. Deures professionals bàsics.
Són deures professionals bàsics dels treballadors autònoms els següents:
a) Complir les obligacions derivades dels contractes subscrits per ells, d'acord amb aquests contractes, i amb les conseqüències que, segons la seva naturalesa, siguin conformes a la bona fe, als usos i a la llei.
b) Complir les obligacions en matèria de seguretat I salut laborals que la llei o els contractes que tinguin subscrits els imposin, així com seguir les normes de caràcter collectiu derivades del lloc de prestació de serveis.
c) Afiliar-se, comunicar les altes i baixes i cotitzar al règim de la Seguretat Social en els termes que preveu la legislació corresponent.
d) Complir les obligacions fiscals i tributàries establertes legalment.
e) Complir qualssevol altres obligacions derivades de la legislació aplicable.
f) Complir les normes deontològiques aplicables a la professió.

Article 6. Dret a la no-discriminació i garantia dels drets fonamentals i llibertats públiques.
1. Els poders públics han de garantir l'efectivitat dels drets fonamentals i llibertats públiques del treballador autònom.
2. Els poders públics i els qui contractin l'activitat professional dels treballadors autònoms queden sotmesos a la prohibició de discriminació, tant directa com indirecta, d'aquests treballadors, pels motius que assenyala l'article 4.3. a) d'aquesta Llei. La prohibició de discriminació afecta tant la lliure iniciativa econòmica i la contractació, com les condicions de l'exercici professional.
3. Qualsevol treballador autònom, les associacions que el representin o els sindicats que considerin lesionats els seus drets fonamentals o la concurrència d'un tractament discriminatori poden recollir la tutela del dret davant l'ordre jurisdiccional competent per raó de la matèria, mitjançant un procediment sumari i preferent. Si l'òrgan judicial considera provada la vulneració del dret denunciat, ha de declarar la nul·litat radical i el cessament immediat de la conducta i, quan sigui procedent, la reposició de la situació en el moment anterior a produir-se, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acte.
4. Les clàusules contractuals que vulnerin el dret a la no-discriminació o qualsevol dret fonamental són nul·les i es tenen per no posades. El jutge que declari la invalidesa de les esmentades clàusules ha d'integrar el contracte d'acord amb el que disposa l'article 1258 del Codi.

Marc normatiu

- Constitució Espanyola de 1978. A: www.parlament-cat.net/activitat/constitucio.pdf
- Decret 160/2006, de 16 de maig, de reestructuració del Servei d'Ocupació de Catalunya. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4636 (18/05/2006). A: www.gencat.net/diari/4636/06131188.htm
- Decret 369/2004, de 7 de setembre, pel qual es desenvolupa la Llei 2/2004, de 4 de juny, de millora de barris, àrees urbanes i viles que requereixen atenció especial. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4215 (09/09/2004). A: www10.gencat.net/ptop/AppJava/cat/documentacio/normativa/ciutat/arquitectura/decret3692004.jsp
- Llei 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la llei general de la Seguretat Social. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 154 (29-06-1994). A: www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1994/14960&codmap=
- Llei 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 313 (29-12-2004). A: www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/01/01/pdfs/A00249-00279.pdf
- Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 166 (12-07-2007). A: http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/12/pdfs/A29964-29978.pdf
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i l'ocupabilitat. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 312 (30-12-2006). A: www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2006/22949
- Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 71 (23-03-2007). www.gencat.cat/treball/doc/doc_13352444_1.pdf
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. A: Diari Oicial de la Generalitat de Catalunya Núm. 5123 (2-5-2008). A: www.gencat.net/eadop/imatges/5123/08115106.pdf
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'orde social. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 313 (31-12-2003). A: www.boe.es/boe/dias/2003/12/31/pdfs/A46874-46992.pdf
- Ordre TRI/95/2006, de 3 de març, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les accions per al foment de la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4594 (16-3-2006). A: www.gencat.cat/treball/doc/doc_27512423_1.pdf
- Ordre TRI/279/2006, de 26 de maig, per la qual s'aproven les bases reguladores que regiran la concessió de subvencions per a la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral adreçats a les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) i mesures de suport als itineraris formatius per als treballadors en procés d'inserció d'una empresa d'inserció sociolaboral. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4650, (8-6-2006). A: www.gencat.net/treball/doc/doc_13631624_1.pdf
- Ordre TRI/302/2005, de 6 de juny, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades a la contractació de treballadors/res desocupats/ades per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4422 (8-7-2005). A: www.gencat.net/diari/4422/05168111.htm
- Ordre TRI/303/2005, de 13 de juny, per la qual s'aproven les bases reguladores que han de regir el Programa d'ajuts del Departament de Treball i Indústria per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció mitjançant empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació, i s'obre la convocatòria per a l'any 2005. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4422 (8-7-2005). A: www.gencat.net/treball/doc/doc_27435367_1.pdf
- Ordre TRI/357/2004, de 27 de setembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions públiques per a la realització d'accions relatives a programes experimentals en matèria d'ocupació. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4732 (03-10-2006). A: www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/empreses/_fitxers/instruccionsPEMO_cat.pdf
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 75 (29-03-1995). A: www.gencat.net/treball/doc/doc_83784893_1.pdf
- 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. Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 290 (5-12-2006). A: www.boe.es/boe_catalan/dias/2006/12/16/pdfs/A03354-03359.pdf
- Resolució TRI/2098/2005, de 27 de juny, de desplegament de l'Ordre TRI/302/2005, de 6 de juny, i de convocatòria per a l'any 2005 per a la concessió de subvencions per als projectes destinats a la contractació de treballadors/res desocupats/ades per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social en col·laboració amb entitats locals (codi de convocatòria Z20). Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4422 (8-7-2005). A: www.gencat.net/diari/4422/05173065.htm
- Resolució TRE/366/2007, de 8 de febrer, de convocatòria per a l'any 2007 per a la concessió de subvencions per als projectes destinats a la contractació de treballadors/res desocupats/ades per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social en col·laboració amb entitats locals. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4823 (16-2-2007). A: www.gencat.net/diari/4823/07040032.htm

Recull bibliogràfic

- Conferència Internacional del Treball (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Consell d'Europa (2002). *Recomanació Rec (2002) 5 adoptada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa el 30 d'abril de 2002.* A: www.mtas.es/mujer/politicas/5_contra%20violencia.pdf
- Comissió de les Comunitats Europees (2001). *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. A: www.ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf
- Comissions Obreres de Catalunya (2008). La igualtat, un dret en la negociació col·lectiva. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. A: www.ccoo.cat/pdf_documents/fulleto_igualtat_web.pdf
- Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat de Catalunya. (2006). *Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball*. A: www.gencat.net/icdona/docs/assetjamentsexual.pdf
- Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (2008). *Recull de termes: Dones i Treball.* Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- DonesUGT (2006). Assetjament sexual. A: www.donesugt.org
- Garro, E. (1992). "Apuntes sobre el proceso de la violencia". A: CEMUJER(1996). *En el camino de la vida.* (pp 15-21). San Salvador: Malintzin.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo.* Barcelona: Paidós.
- Institut Català de les Dones. (2006) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses* (Eines; 4). Barcelona: ICD
- Juliano, D. (2004). "La perspectiva de gènere és indispensable perquè la discriminació té gènere". Illacrua, núm. 122, monogràfic 10, setembre 2004, pp.12-15.
- Krug, EG.; Dahlberg, LL.; Mercy, JA.; Zwi, AB.; Lozano, R. (2002). *World report on violence and health*. Ginebra: Organització Mundial de la Salut. A: www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf
- Lorente, M.; Lorente, JA. (1998). *Agresión a la mujer: Maltrato, violación y acoso*. Granada: Editorial Comares.
- Lorente, M. (2007). "Violencia de género,educación y socialización: acciones y reacciones". *Revista de Educación*. Ministerio de Educación y Ciencia, núm. 342, 2007, pp.19-35.
- Martínez,M.; López C. (2008). Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Col·lecció Eines 9. Barcelona: Institut Català de les Dones. A: www.ccoo.cat/pdf_documents/publicacio_eines9.pdf
- Nacions Unides (2006). "Violence against women, causes and costs of a global curse". *DESA News, Vol. 10, Núm. 6*. A: www.un.org/esa/desa/desaNews/v10n06/feature.html
- Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo (2006). *Acoso Moral en el Trabajo. Guía de prevención y actuación frente al mobbing*. Bilbao. Lettera Publicaciones SL.
- Oficina Internacional del Treball (2006). *Declaració tripartita de principis sobre les empreses multinacionals i la política social*. Ginebra: Oficina Internacional del Treball. A: www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf
- Parlament Europeu (2007). *Resolució de 13 de març de 2007, sobre la responsabilitat social de les empreses: una nova associació*. P6_TA(2007)0062. A: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0062+0+DOC+XML+V0//ES
- Piñuel, I. (2001). Mobbing. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Editorial Sal Terrae.
- Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.
- Walker, L. (1980). *The battered woman.* New York: Harper Perennial.



Amb la col·laboració de:

Unió Europea
Fons Social Europeu

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

a la feina iguals