



Unió General de Treballadors
de Catalunya

Violència masclista

Anàlisi de la situació actual amb perspectiva
laboral

Novembre, 2013



1. Presentació	2
2. Introducció. Què entenem per violència masclista?	2
3. Avanços legals en matèria de violència masclista.....	3
4. Situació actual de la violència masclista a Catalunya i a Espanya	4
5. Drets laborals i de la Seguretat Social.....	8
6. Drets percebuts per les dones en situació de violència masclista.....	11
7. Valoració de la UGT de Catalunya de l'aplicació dels drets.....	12
8. L'impacte del marc legal en la negociació col·lectiva	13
9. El paper dels sindicats davant la lluita contra la violència masclista.....	13



1. Presentació

Des de la UGT de Catalunya, davant la commemoració d'un nou 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, expressem el nostre rebuig davant totes les manifestacions de violència contra les dones i reiterem el nostre compromís en la lluita per eradicar aquesta xacra social.

Com a organització compromesa amb l'eradicació de la violència masclista, considerem que és d'una vital importància poder establir un espai de reflexió sobre els drets laborals de les dones que pateixen violència masclista de la parella.

L'objectiu d'aquest informe és, doncs, manifestar la nostra posició en contra d'aquest tipus de violència i destacar que, més enllà de les imatges estereotipades que es transmeten, aquest és un problema de tota la societat que afecta directament l'àmbit laboral, i en la lluita per eradicar-lo les organitzacions sindicals hi podem jugar un paper important. Així, en una primera part, recordarem la definició integral de violència masclista, perquè considerem que és bàsica com a punt de partida per fer una aproximació multidimensional a un fenomen tan complex. D'altra banda, enguany incidirem en els drets laborals de la Seguretat Social derivats de la Llei orgànica 1/2004.

En una segona part, analitzarem dades estadístiques que ens poden aproximar a la situació actual de la violència masclista en la parella des d'una perspectiva laboral. I, finalment, visualitzarem el paper sindical davant la lluita contra la violència masclista.

2. Introducció. Què entenem per violència masclista?

L'article 5 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, proposa una definició integral que inclou una multiplicitat de formes de violència masclista. Més enllà de condemnar la violència en totes les formes que pugui prendre, des de la UGT de Catalunya considerem especialment important en aquestes dates recordar que la violència masclista es dóna també en l'àmbit laboral. Les formes de violència més generalitzades en l'àmbit laboral: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Definició de violència masclista

La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Àmbits de la violència masclista

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



- **Violència en l'àmbit de la parella.** Consisteix en la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
- **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'hi inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida en l'apartat primer.
- **Violència en l'àmbit laboral.** Consisteix en la 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 adoptar dues tipologies: assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- **Violència en l'àmbit social o comunitari.** Comprèn les agressions sexuals, l'assetjament sexual, el tràfic i l'explotació sexual de dones i nenes, la mutilació genital femenina o el risc de patir-la, els matrimonis forçats, la derivada dels conflictes armats, i la violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones, com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

3. Avanços legals en matèria de violència masclista

En els darrers anys, la violència masclista ha passat a guanyar una major visibilitat social i ha aconseguit un reconeixement jurídic sense precedents. Tant a nivell europeu, estatal com autonòmic s'han legislat importants lleis que permeten visualitzar les diferents manifestacions violentes contra les dones i, al mateix temps, donar-les un espai a la esfera pública.

Aquestes lleis han donat un nou impuls a la lluita contra la violència masclista en la societat, però a més han dotat a la representació sindical de noves eines legals d'aplicació específica en l'àmbit laboral que obliga a posar aquesta temàtica sobre les taules negociadores. Entre elles hem de destacar per la seva forta incidència en l'àmbit laboral les següents:

- **Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere,** que atorga drets específics laborals i de Seguretat Social a les dones treballadores (assalariades, laborals, funcionàries i autònomes) que estiguin patint violència de gènere a la parella.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes,** que introdueix mesures de gran rellevància en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A més introdueix a les empreses els Plans d'Igualtat, que esdevenen sens dubte una eina de gran valor en la lluita per la igualtat i l'eradicació de les violències envers les dones en l'àmbit laboral.



- **Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, que confereix a la violència una visió àmplia, atenent a les diferents tipologies i àmbits on aquesta es pot manifestar, sota el concepte de “violència masclista”. Així mateix, representa una important eina per a la prevenció, detecció i intervenció de les diferents formes de violències contra les dones. I reconeix els drets d’atenció, reparació i ajudes econòmiques per a les dones.

Malauradament, la crisi i la prioritització de despesa i recursos públics, estan fent que els temes referents als **drets de les dones i a la igualtat, hagin caigut de l’agenda política**, i es mantinguin en un segon pla. Les polítiques de retallades que els diferents governs han portat a terme aquests últims anys, posen en perill els avenços assolits durant els darrers anys.

4. Situació actual de la violència masclista

VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A CATALUNYA

Si ens centrem en els casos catalans del 2008 al 2012, les dades del Departament d’Interior posen en evidència l’augment de les denúncies per violència masclista en l’àmbit de la parella. Així, el nombre de dones ateses va passar de 11.756 al 2008 a 12.193 al 2012.

En quant al número de dones mortes, aquestes s’han doblat en el període 2008-2012. Tot i que encara ens falten les dades corresponents a l’últim trimestres de l’any, podem observar un descens durant el 2013 del número de dones mortes víctimes de violència de gènere. Per constatar que aquesta bona dada no és un fet aïllat i poc representatiu, s’haurà de prestar atenció a l’evolució de les xifres durant els propers anys.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Núm. dones ateses	11.756	12.800	12.196	13.467	12.193	9.307*
Núm. dones mortes	7	10	13	13	15	3**

*fins tercer trimestre de 2013

**fins octubre de 2013

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament d’Interior.

A nivell general, les dades demostren la persistència de la violència masclista i una major visualització de la problemàtica a nivell social. Cada vegada, més dones denuncien la situació de violència i intenten gestionar-la des de la esfera pública.

Encara que existeixen importants avanços legals i un marc d’actuació destinat a oferir una resposta integral a les dones en situació de violència masclista, les dades demostren que no resulta fàcil resoldre aquesta problemàtica estructural, complexa i històrica.



La violència masclista és una conducta que s'aprèn i es transmet. Per això, per a eradicar-la calen canvis educatius i socialitzadors profunds, que proporcionin un sistema de valors basat en el respecte i la igualtat de tracte entre dones i homes, amb actuacions abordades des de una perspectiva integral per part de les administracions, les institucions i la societat civil.

PERFILS DE LES DONES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT DE LA PARELLA

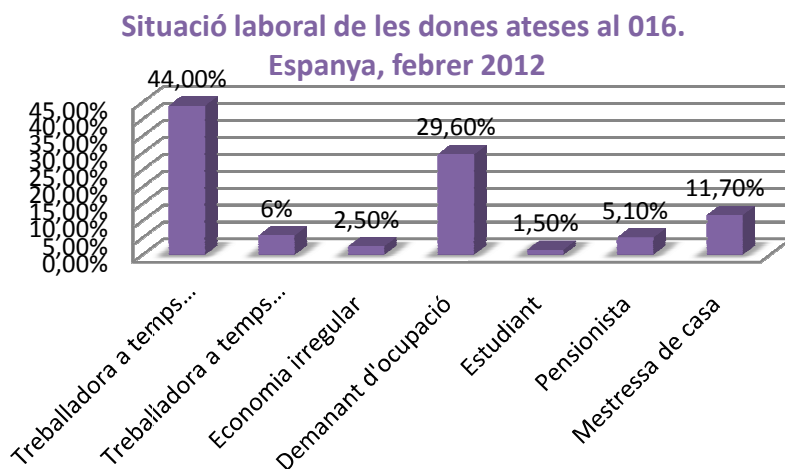
Amb l'objectiu de demostrar que la realitat de la violència masclista ens és molt més pròxima del que pensem, hem trobat oportú veure com són les persones afectades per aquesta violència. Es tracta de veure el que s'anomena el "perfil de les dones víctimes", per tal que ens adonem que són entre nosaltres i que molt possiblement són companyes al nostre centre de treball. En definitiva, no pretenem pas estudiar com són les dones que pateixen la violència per a alimentar la imatge estereotipada que se'n sol donar, ans el contrari, ens disposem a analitzar-ne les característiques per a prendre consciència de la proximitat del perfil i fins a quin punt des de l'acció sindical podem contribuir a fer-les coneixedores dels seus dret en el si de l'empresa i a exercir-los.

A l'hora d'establir el perfil de les dones que pateixen violència masclista de la parella i relacionar-ho amb la seva situació laboral, podem fer servir com a recurs estadístic les dades recollides als telèfons d'atenció i assessorament jurídic per a situacions de maltractament:

- El 016 a nivell estatal.
- El 900 900 012 a Catalunya.

Usuàries del 016: Espanya

El Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat aporta dades estadístiques molt significatives. Segons les darreres dades disponibles, corresponents a febrer del 2012, el 44% de les dones ateses al 061 són treballadores a temps complet. Així mateix, el 6% són treballadores a temps parcial i el 29,6% són demandants d'ocupació.

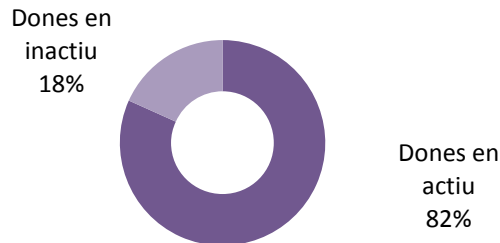


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat.



Si agrupem aquestes dades per obtenir el percentatge de dones actives, això és d'aquelles que treballen o busquen feina, podem observar aquest resultat:

Situació laboral de les dones ateses al 016, febrer 2012



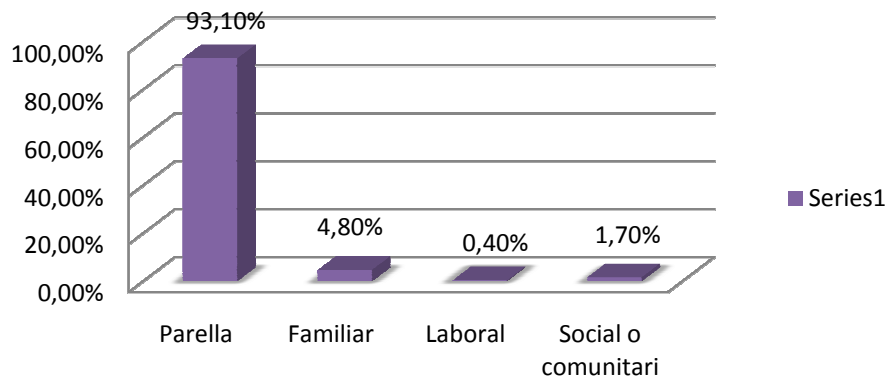
Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat.

El 82% de les dones que declaren que pateixen violència masclista són actives; i, per tant, susceptibles de fer efectius els drets laborals i de la Seguretat Social.

Persones usuàries del 900 900 012: Catalunya

Si tenim en compte les dades obtingudes de les trucades a la línia 900 900 012 , de gener a octubre del 2012 a tot Catalunya, podem observar el gràfic següent:

Percentatge de trucades al 900 900 012 en funció dels àmbits de la violència masclista, Catalunya gener-octubre 2013.

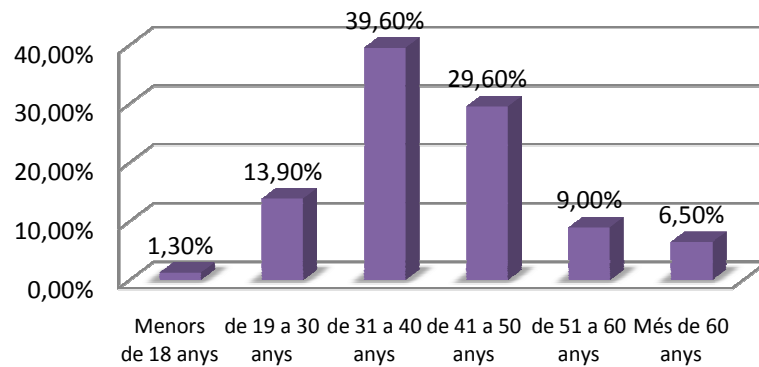


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Català de les Dones.



El 93% de les trucades es refereixen a la violència masclista en l'àmbit de la parella.

Grups d'edats de les persones usuàries del 900 900 012, Catalunya gener-octubre 2013.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Català de les Dones.

La majoria de les persones que truquen al servei d'atenció a dones que pateixen violència són del grup d'edats de 31 a 40 anys (39,6%); seguit del grup de 41 a 50 anys (29,6%).

Si concentrem els grups en funció de les edats amb més participació al mercat laboral, podem observar el gràfic següent:

Percentatge de dones usuàries de 900 900 012 amb edat laboral, Catalunya gener-octubre 2013.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Institut Català de les Dones.

El 92,1% de les trucades són de persones entre 19 i 60 anys, això és amb les edats més comunes de participació al mercat de treball.



5. Drets laborals, econòmics i de la Seguretat Social

Les dones que pateixen violència masclista de la parella, sempre que compleixen determinats requisits, poden exercir o ser beneficiàries de:

- **DRETS LABORALS I DE LA SEGURETAT SOCIAL**

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, **consagra i garanteix una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social per a les dones que són o han estat víctimes de violència de gènere de la parella**. Aquestes mesures tenen com a finalitat que aquestes dones puguin conciliar les seves obligacions laborals amb les seves necessitats de protecció i de recuperació integral.

Per accedir a aquests drets, les treballadores han d'acreditar la situació de violència de gènere mitjançant:

- Sentència que condemni l'agressor.
- Ordre de protecció dictada pel jutge/jutgessa al seu favor.
- Resolució judicial que acordi mesures cautelars de protecció per a la víctima.
- Excepcionalment, informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la dona és víctima de violència de gènere, en l'espera que es dicti una ordre de protecció.

- **Drets de les treballadores per compte d'altri:**

- **Reordenació del temps de treball.** La treballadora té dret a organitzar el seu horari de treball en funció de les necessitats derivades de la seva situació de violència masclista.
- **Mobilitat geogràfica.** Si l'empresa disposa de centres de treball en diferents territoris, la treballadora pot sol·licitar mobilitat geogràfica per a garantir la seva protecció i assistència social integral.
- **Canvi de centre de treball.** La treballadora que pateix violència pot demanar un canvi de centre de treball amb reserva de lloc durant els primers 6 mesos.
- **Reducció de la jornada laboral.** La treballadora pot reduir la seva jornada, amb una reducció proporcional del sou, en cas que necessiti fer-ho a causa de la situació de violència que pateix.
- **Justificació d'absències o faltes de puntualitat.** Es consideraran justificades les absències i faltes de puntualitat a la feina quan així ho determinin els serveis socials o de salut, segons que correspongui.



- **Suspensió de contracte de treball.** La treballadora que pateix violència pot suspendre la relació laboral amb reserva del lloc de treball amb dret a prestació d'atur durant 6 mesos, ampliable a 18 mesos per resolució judicial.
- **Extinció del contracte de treball.** Si la treballadora es veu obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de la situació de violència que pateix, té dret a extingir el seu contracte de treball amb prestació d'atur.

- **Drets de les funcionàries públiques:**

- **Reordenació del temps de treball.** La funcionària té dret a organitzar el seu horari de treball en funció de les necessitats derivades de la seva situació de violència masclista.
- **Mobilitat geogràfica.** La funcionària que, per fer efectiva la seva protecció, es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestava el seus serveis té dret al trasllat a un altre lloc de característiques anàlogues sense que hi hagi d'haver cap vacant.
- **Reducció de la jornada laboral.** La funcionària pot reduir la seva jornada, amb una reducció proporcional del sou, en el cas que necessiti fer-ho a causa de ser víctima de violència.
- **Justificació d'absències o faltes de puntualitat.** Es consideraran justificades les absències i faltes de puntualitat a la feina quan així ho determinin els serveis socials o de salut, segons que correspongui.
- **Excedència.** La funcionària víctima de violència de gènere podrà sol·licitar la situació d'excedència, sense necessitat que hagi prestat uns serveis mínims. Durant els dos primers mesos de l'excedència, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres.

- **Drets de les treballadores per compte propi:**

A les treballadores per compte propi que pateixin violència masclista de la parella i es vegin obligades a cessar la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, els serà **suspesa l'obligació de cotitzar durant un període de sis mesos**, que es consideraran com a mesos de cotització efectiva a efectes de les prestacions de la Seguretat Social, i la seva situació serà assimilada a la d'alta.



- **DRETS ECONÒMICS RELACIONATS AMB L'ÀMBIT LABORAL**

- **Ajuda econòmica específica per a dones víctimes de violència de gènere amb dificultats especials per a obtenir una ocupació (article 27 de la Llei 1/2004, de 28 de desembre)**

Les dones que pateixen violència masclista de la parella que no disposin de rendes superiors al 75% del salari mínim interprofessional tenen dret a rebre una ajuda de pagament únic¹ sempre que es presumeixi que a causa de la seva edat, falta de preparació general o especialitzada i circumstàncies socials tenen dificultats especials per obtenir una ocupació.

- **Renda activa d'inserció (RAI) (RD 1369/2006)**

Les dones que pateixen violència masclista de la parella, sempre que compleixin els requeriments establerts, poden acollir-se al Programa de Renda Activa d'Inserció (RAI). Aquest programa és una ajuda econòmica que es reconeix a les persones desocupades amb necessitats econòmiques especials i dificultat per trobar feina.

Per accedir a la RAI és necessari: acreditar la condició de víctima de violència de gènere², no disposar de rendes superiors al 75% del SMI, i ser demandant d'ocupació.

La quantia de la RAI és del 80% de l'IPREM³; és a dir, de 426 euros al més. La durada del programa és d'11 mesos i un màxim de 3 anys. La RAI és incompatible amb l'ajuda econòmica regulada a l'article 27 de la Llei 1/2004, de 28 de desembre.

- **PROGRAMA D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL**

El Reial Decret 1917/2008, de 21 de novembre, aprova el programa d'inserció sociolaboral de les dones en situació de violència masclista en la parella inscrites. Aquest programa **inclou mesures actives d'ocupació que tenen per finalitat donar més facilitats a les víctimes per accedir a l'ocupació, incrementar la seva autonomia personal i disponibilitat de recursos i interrompre processos de violència ja iniciats.**

Les mesures d'actuació del Programa d'Inserció Sociolaboral tindran com a beneficiàries les dones víctimes de violència de gènere inscrites com a demandants d'ocupació i són les següents:

- Itinerari d'inserció sociolaboral individualitzat i realitzat per personal especialitzat.
- Programa formatiu específic per afavorir la inserció sociolaboral per compte d'altri, en què es treballi en aspectes personals, si s'escau, portant a terme actuacions encaminades a incrementar l'autoestima i la motivació per a l'ocupació, així com en aspectes professionals de les dones participants en el programa.
- Incentius per afavorir l'inici d'una nova activitat per compte propi.
- Incentius per a les empreses que contractin a víctimes de violència de gènere.

¹ Amb caràcter general, l'import d'aquesta ajuda serà equivalent a sis mesos de subsidi d'atur.

² Vegeu apartat de Drets laborals i de la Seguretat Social.

³ Indicador públic de renda d'efectes múltiples.



- Incentius per facilitar la mobilitat geogràfica. Aquests incentius inclouen: despeses de desplaçament, despeses de transport de mobiliari i béns, despeses d'allotjament i despeses de guarderia i d'atenció a persones dependents.
- Incentius per compensar diferències salarials. Aquesta mesura exigeix per a la seva aplicació que es produeixi una successió de contractes, és a dir, consisteix en l'abonament a la treballadora que hagi extingit el seu contracte de treball per voluntat pròpia però forçada per la situació, d'una quantitat equivalent a la diferència entre el contracte extingit i el nou, sempre que el nou sou sigui inferior a l'anterior. L'import màxim és de 500 euros i el temps màxim per percebre aquesta ajuda dotze mesos.
- Convenis amb empreses per facilitar la contractació de dones víctimes de violència de gènere i la seva mobilitat geogràfica.

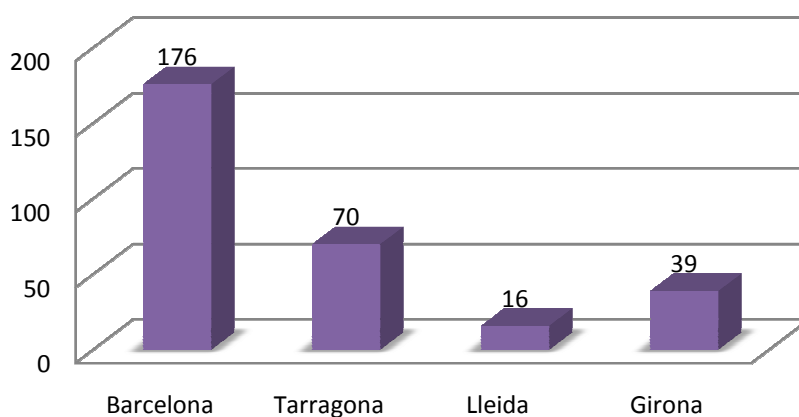
6. Drets percebuts per les dones en situació de violència masclista: àmbit laboral

Les dades de l'Observatori Estatal de Violència contra la Dona de la Delegació del Govern per la Violència de Gènere, ens permeten observar alguns drets percebuts per les dones en situació de violència de gènere a Catalunya.

No obstant això, abans de començar a exposar estadístiques, cal ressaltar que les dades són insuficients per fer una valoració sòlida sobre l'aplicació dels drets exposats a la Llei de protecció integral contra la violència de gènere.

Contractes bonificats de dones que pateixen violència de gènere: Catalunya

Contractes bonificats de dones víctimes de violència de gènere (01/2003 a 09/2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

Pel que fa a Catalunya, es pot observar a la taula anterior que es van signar 301 contractes bonificats a víctimes de violència de gènere des de 2003 a setembre de 2013. Aquesta quantitat representa tan sols el 7,2% del total de l'Estat.



Si calculem la quantitat de contractes totals pels anys d'aplicació, podem comprovar que:

A Catalunya, s'han signat una mitjana anual de 27 contractes bonificats a víctimes de violència de gènere en l'àmbit de la parella.

Dones víctimes de violència de gènere receptores de la renda activa d'inserció, 2006-2013

Tal com hem avançat a l'apartat de "Drets econòmics relacionats a l'àmbit laboral", la renda activa d'inserció és una ajuda econòmica que es reconeix a persones desocupades amb especials necessitats econòmiques i dificultats per trobar feina.

Podem observar al gràfic següent que:

En la mesura que passen els anys, hi ha més dones que pateixen violència masclista de la parella que són receptores de la renda activa d'inserció.

Any	Barcelona	Tarragona	Lleida	Girona	CATALUNYA	% CAT/ESP
2006	555	139	37	74	805	7,4%
2007	655	168	48	90	961	7,2%
2008	876	232	87	127	1.322	7,8%
2009	1.140	373	145	165	1.823	8,3%
2010	1.392	479	189	202	2.262	8,9%
2011	1.747	615	203	212	2.777	9,6%
2012	2.018	662	205	271	3.156	10,3%
2013*	2.114	614	200	289	3.217	11%

* Gener-setembre 2013

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

S'observa que els últims anys es va incrementar el nombre de dones receptores de la renda activa d'inserció a Catalunya; el 2012 va arribar a un total de 3.156, representant el 10,3% del total a l'estat espanyol.

Si comparem el nombre total anual de la RAI de Catalunya, entre el 2006 (805) i el 2012 (3.156), podem observar que:



La percepció de la renda activa d'inserció s'ha multiplicat gairebé per 4:

Aquesta dada és molt preocupant, tenint en compte que:

- Representa que hi ha més dones que pateixen violència masclista a la parella que s'enfronten a seriosos problemes econòmics i d'inserció laboral.
- Posa en evidència que hi ha més dones que no arriben als 481,05 euros al mes; ja que, per poder demanar aquesta ajuda, un dels requisits és percebre unes rendes que no superin el 75% del SMI (salari mínim interprofessional⁴).

7. Valoració de la UGT de Catalunya de l'aplicació dels drets

Davant les dades que acabem d'exposar, des de la UGT Catalunya denunciem la repercussió limitada de les mesures per al foment de l'ocupació de les dones en situació de violència de gènere a la parella i en demanem l'avaluació de l'aplicació i més difusió de les mesures per millorar-ne el funcionament.

L'entrada en vigor de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, ha suposat un salt qualitatiu en la lluita contra la violència de gènere al nostre país i ha demostrat un esforç sense precedents per part de les administracions, les institucions i la societat civil. No obstant això, aquesta llei ha de ser avaluada i reforçada en el futur. Queda molt camí per recórrer i molts punts per millorar per a fer-la més efectiva.

8. L'impacte del marc legal en la negociació col·lectiva

Fruit les obligacions establertes pel marc legal vigent sobre la violència masclista⁵, podem veure com ja s'aprecia cert impacte d'aquests canvis en la negociació col·lectiva i en definitiva en les condicions de treball. La següent taula recull **els convenis publicats al DOGC del 2008 al novembre de 2013**, que d'alguna manera regulen mesures relacionades amb la violència de gènere en la parella:

	Total convenis signats	Convenis amb clàusula referent a la protecció contra la violència de gènere	% sobre el total de convenis	Convenis de sector amb clàusula referent a la protecció contra la violència de gènere	Convenis amb clàusula referent a la protecció contra la violència de gènere	% sobre el total de convenis de sector	Convenis d'empresa signats	Convenis amb clàusula referent a la protecció contra la violència de gènere	% sobre el total de convenis d'empresa
2008	932	214	23,0%	159	30	18,9%	773	184	23,8%
2009	904	249	27,5%	155	38	24,5%	749	211	28,2%
2010	862	261	30,3%	147	40	27,2%	715	221	30,9%
2011	840	266	31,7%	140	39	27,9%	700	227	32,4%
2012	662	178	26,9%	121	32	26,4%	541	146	27,0%
2013*	501	129	25,7%	98	28	28,6%	403	101	25,1%

⁴ Vegeu apartats de "Drets econòmics relacionats amb l'àmbit laboral"

⁵ Vegeu apartat "Drets laborals, econòmics i de la Seguretat Social".



*gener-novembre

Font: UGT de Catalunya

Al gràfic anterior, podem observar que el percentatge de convenis signats anualment que contenen algun tipus de clàusula que fa referència a la protecció davant la violència masclista ha anat en augment des del 2008 passant d'un 23% a un 31,7% al 2011. Des de llavors i fins l'actualitat el percentatge ha disminuït fins un 25,7% del 2013 (dades fins novembre).

Són els convenis de sector els que presenten un major augment de percentatge de convenis que contenen alguna clàusula que fa referència a la protecció davant la violència masclista, passant d'un 18,9% dels convenis al 2008 fins un 28,6% dels convenis al 2013 (fins novembre). Els convenis d'empresa, en canvi, mostren una pauta més regular, on el 25,1% dels convenis del 2013 regulen mesures relacionades amb la violència de gènere.

178 convenis dels 662 convenis negociats a Catalunya i publicats al DOGC al 2012, fan alguna referència a la protecció davant la violència de gènere, el que representa un 26,9% del total.

9. El paper dels sindicats davant la lluita contra la violència

D'acord amb l'article 48 de la Llei Orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes:

Les empreses hauran de disposar de mesures específiques per prevenir l'assetjament

- Promovent condicions de treball que evitin l'assetjament
- Promovent protocols d'actuació específics per a prevenir i encaminar les denúncies o reclamacions de les víctimes

La representació de les persones treballadores ha d'afavorir la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball

- A través de la sensibilització i difusió entre els treballadors i les treballadores
- Comunicant-li a la direcció de l'empresa l'existència d'indicis o casos d'assetjament, si en tenen coneixença

Així mateix, l'article 43 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 90.6 de l'Estatut dels treballadors reconeixen **la negociació col·lectiva com una via per poder introduir mesures per aconseguir, de forma efectiva, el principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre homes i dones a l'àmbit laboral.**

D'altra banda, l'article 46.2 i l'article 48.1 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix els plans d'igualtat com una eina clau en el procés de prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

