

#agenDandoLuchas



Santi Martínez

editoriala

#25N

Este editorial busca reseñar la jornada y la movilización que hemos celebrado este año en torno al 25 de Noviembre. Por desgracia, las violencias machistas y sus consecuencias no son un hecho circunscrito ni a un mes, ni a un día en concreto, y por ello, CCOO de Euskadi no es ajena a esta realidad y se siente interpelada de forma constante para agendar esta lucha en nuestro quehacer sindical.

El pasado 20 de noviembre celebramos en Bilbao la jornada titulada: Violencias Machistas en la Agenda Sindical. El objetivo de la misma ha sido llamar (nos) a la acción desde la sensibilización previa que pasaba por el reconocimiento de las situaciones de violencia.

Hemos partido del análisis que nos ha regalado Marian Caro, trabajadora de la organización Acción en Red de Sevilla, que nos ha trasladado su visión sobre la responsabilidad de las organizaciones en la lucha contra las violencias machistas.

En su exposición, y desde su experiencia de trabajo con personas jóvenes, nos ha animado a abordar este tema desde análisis más complejos y diversos y huyendo de dicotomías entre las características tradicionalmente atribuidas a los hombres y a las mujeres.

En este sentido plantea la necesidad de repensar el sistema penal para garantizar respuestas más eficaces ante las situaciones de violencia.

En el contexto de la jornada nos hemos movilizado contra las violencias machistas en una concentración que tuvo lugar en frente del Palacio de Justicia de Bilbao (imagen de portada)

En la siguiente mesa presentamos dos protocolos que tienen por objetivo facilitar el abordaje de este tema en los centros de trabajo. En el primer caso (imagen 1), para conocer si existe o no un protocolo y en caso negativo saber qué pasos podemos dar para elaborarlo. En el segundo caso (imagen 2) para guiar nuestra intervención en los conflictos que puedan resolverse de forma interna en el centro de trabajo.

Además contamos con la intervención de Alfonso Ríos que abordó en su intervención la respuesta desde la salud laboral frente a las violencias machistas en el centro de trabajo.

Partiendo de un análisis de contexto en el que las denuncias por acoso sexual

Editorial honekin aurtengo azaroaren 25aren inguruan egindako mobilizazio eta jardunaldia azpimarratu nahi dugu. Zoritxarrez, indarkeria matxistak eta horren ondorioak ez dira hilabete bakarreko edo egun bakarreko gertaerak. Horregatik Euskadiko CCOO ez da errealitate horreatik kanpo geratuko eta bere agenda sindikalaren barruan egongo da beti borroka hau.

descienden por causas como, el miedo a perder el empleo, se desprende una alarmante invisibilización del problema. Además se constata que los recursos dedicados a la prevención conceden más importancia a la seguridad y están más volcados hacia sectores masculinizados, lo que supone una menor atención de facto a las mujeres trabajadoras.

En el plano propositivo se apunta a la necesidad de que los protocolos para la prevención del acoso sexual sean

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo son manifestaciones de la violencia machista en el ámbito laboral. Constituyen una de las formas de discriminación más graves y hacen evidente la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 1 IDENTIFICACIÓN**
Al ser un protocolo de aplicación en la empresa, debe tener:
- Título
- Fecha de actualización
- Período de vigencia
- 2 PRESENTACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
Este protocolo debe tener las características que se indican a continuación:
- Compromiso por parte de la empresa de abordar la prevención y la actuación frente a posibles situaciones de acoso.
- Participación de la RLT en la elaboración y revisión de la actualización del protocolo.
- 3 OBJETIVOS**
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Definición de protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Definición de medidas de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- 4 ÁMBITO DE APLICACIÓN**
El protocolo se aplica a todos los empleados trabajadores de la empresa en su totalidad. Si se trata de una empresa con trabajadores en el extranjero, el protocolo se aplicará a todos los trabajadores en el extranjero por la jornada laboral por la forma de contratación que se realice en la empresa.
- El protocolo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, tanto si son contratados de forma permanente o si son contratados de forma temporal.
- El protocolo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, tanto si son contratados de forma permanente o si son contratados de forma temporal.
- 5 DEFINICIONES**
Definición de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Acoso sexual: conductas de naturaleza sexual que tienen por objeto o resultado la intimidación, hostigamiento o humillación de una persona.
- Acoso por razón de sexo: conductas que tienen por objeto o resultado la intimidación, hostigamiento o humillación de una persona por su sexo.
- 6 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**
La ley establece derechos y obligaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Los principios y garantías de la ley son:
- Confidencialidad, derecho a la información para las partes implicadas, apoyo de personas familiares, diligencia y actividad, trato justo, protección ante posibles represalias, colaboración, medidas cautelares y vigilancia de la salud.
- 7 DERECHOS Y OBLIGACIONES**
La ley establece derechos y obligaciones ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Los principios y garantías de la ley son:
- Confidencialidad, derecho a la información para las partes implicadas, apoyo de personas familiares, diligencia y actividad, trato justo, protección ante posibles represalias, colaboración, medidas cautelares y vigilancia de la salud.
- 8 PREVENCIÓN**
Se recomienda incluir los aspectos de prevención recogidos en la RLT que están previstos para la empresa. En caso de no tener RLT, se recomienda tener un plan de prevención de riesgos laborales y un plan de igualdad.
- 9 PROCESO DE INTERVENCIÓN**
Existen dos vías de intervención: la interna que se desarrolla dentro de la empresa y la externa que se realiza a través de la inspección de trabajo, jurisdicción laboral y penal. Utilizar una u otra dependerá de la gravedad de la situación.
- Seguimiento y evaluación
- Debe aminorar el problema a toda la plantilla.

DURANTE TODO EL PROCESO

#25N #agenDandoLuchas CCOO.EUS

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ambos son comportamientos no deseados por parte de la persona asediada. Implican consecuencias sexuales o de naturaleza sexual y/o sexual. Atentan contra la dignidad de una persona o crean un entorno de intimidación, hostigamiento, degradante o humillante hacia las personas. Los protocolos contra el acoso en las empresas deben mostrar vías de resolución internas de este problema.

- COMUNICAR Y ASESORAR**
Informar, asesorar y acompañar a la persona asediada.
Los hechos pueden ser comunicados por un testigo o por la persona afectada.
Duración máxima: 3 días. Sirve para preparar la denuncia interna y la investigación.
- DENUNCIA E INVESTIGACIÓN**
Investigación exhaustiva de los hechos. Se inicia a partir de la presentación de una denuncia.
Se crea una comisión de investigación. Puede ser interna, externa o mixta.
Propuesta de medidas de intervención. Emite un informe vinculante.
- RESOLUCIÓN CON EVIDENCIA**
Se emite según el informe vinculante elaborado por la comisión de investigación.
Con evidencias probadas de acoso: inicio del expediente sancionador.
Adopción de medidas correctoras haciendo constar la falta y el grado de la sanción.
- RESOLUCIÓN SIN EVIDENCIA**
Sin evidencias probadas de acoso: se archiva la denuncia.
La resolución se emite como máximo 20 días laborables desde el inicio.
Utilizar la vía de resolución interna no excluye la posibilidad de utilizar la externa (Inspección de Trabajo).

#25N #agenDandoLuchas

(CLICK SOBRE LA IMAGEN PARA AMPLIAR)

conocidos en el centro de trabajo así como el régimen disciplinario aplicable en el mismo.

Cerrando la mesa ha intervenido la compañera Susana Brunel, de la Secretaría Confederada de Mujer de CCOO que ha hecho un análisis del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Para nuestra organización sindical es un texto insuficiente y no garantista con

la aplicación de las medidas recogidas en el propio pacto.

Por último, Loli García, Secretaria Confederada de CCOO de Euskadi, ha cerrado la jornada afirmando la necesidad de priorizar la lucha contra las violencias machistas en nuestra agenda sindical e instando al conjunto de delegadas y delegados a ser agentes para la igualdad en los centros de trabajo.



comisiones obreras
biltzar

Eusko langileen kazeta
sindikala 1967az goerotik

El periódico sindical de los trabajadores y las trabajadoras vascas desde 1967

www.ccoo.eus

Dirección
Comisión Ejecutiva

Redacción
Santi Martínez, Iker Armenteros,
y Helena Ferreras

Sede central
Uribitarte, 4
48001 - BILBAO

Teléfono 94 424 34 24 **FAX** 94 424 38 98

Email
biltzar@cco.eus

Biltzar es una publicación confederal de CCOO de Euskadi que se distribuye gratuitamente a todas las personas afiliadas