

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

Violencia y acoso

LA MAGNITUD DEL PROBLEMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- La violencia contra las mujeres tiene un **origen ancestral** y un carácter universal, relacionado con la **desigualdad entre mujeres y hombres**.
- Tiene sus **raíces en la sociedad patriarcal**, hábitos y prácticas culturales, que asignan a las mujeres una posición secundaria en la familia, en el trabajo y en la sociedad.
- La violencia es una **forma de control social** basada en el mantenimiento de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

MARCO NORMATIVO. LO 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- ❑ En 2004 se aprobó la **LO 1/2004 contra la violencia de género** que ha supuesto el reconocimiento de derechos para las mujeres víctimas de violencia de género, y un **avance en la sensibilización y consideración de la violencia contra las mujeres** como un problema social.
- ❑ Se incorpora una **visión integral** que abarca al conjunto de ámbitos laboral, educativo, sanitario, medios de comunicación...
- ❑ Recoge **derechos laborales, asistencia social, atención jurídica**, etc.,

ÁMBITO LABORAL. DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. TÍTULO II. CAPÍTULO II LO 1/2004.

Derechos laborales previstos en el E.T. a:

- ☐ Reducción de **jornada**.
- ☐ Reordenación de su **tiempo de trabajo**
- ☐ **Movilidad** geográfica
- ☐ **Cambio de centro** de trabajo en la misma localidad o traslado en localidad distinta.
- ☐ **Justificación ausencias** o faltas de puntualidad.
- ☐ Suspensión de la relación laboral con **reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo**.
- ☐ Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.

TODOS ESTOS DERECHOS PUEDEN SER MEJORADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LOS PLANES DE IGUALDAD.

[Guia Sindical CCOO La violencia contra las mujeres](http://www.ccoo.es/56d81de1ff65eeb4a242a01ee0977038000001.pdf)

<http://www.ccoo.es/56d81de1ff65eeb4a242a01ee0977038000001.pdf>

EL COMPROMISO DE CCOO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- ❑ Denunciar y **condenar todo tipo de violencia contra las mujeres.**
- ❑ Garantizar el derecho, la difusión y posible mejora de los derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la **Ley 1/2004 contra la violencia de género**, en convenios y planes de igualdad.
- ❑ **Formación y sensibilización** contra la violencia de género de la Representación Legal de trabajadores y trabajadoras (RLT), delegadas y delegados sindicales.
- ❑ **Promover la colaboración y actuación conjunta con los poderes públicos**, las **organizaciones políticas y sociales** y la **sociedad en su conjunto**

LO 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: DEFINICIONES

La **LO 3/2007 para la igualdad efectiva** incorporó el concepto de **acoso sexual** y acoso por razón de sexo, así como medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- ❑ **Acoso sexual:** *“Constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*
- ❑ **Acoso por razón de sexo:** *“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo”.*

LO 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Art. 48 LOI sobre Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- *"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias.*
- *La RLT (representantes de los trabajadores) deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".*

MEDIDAS Y PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD

Utilizar la **negociación colectiva como instrumento para luchar contra la discriminación** por razón del sexo en general, y contra el acoso sexual en particular. Para ello los convenios colectivos o, en su caso, los acuerdos colectivos, deberán:

❑ **Aplicar y desarrollar el marco normativo de Ley de IGUALDAD con especial** atención a lo dispuesto en:

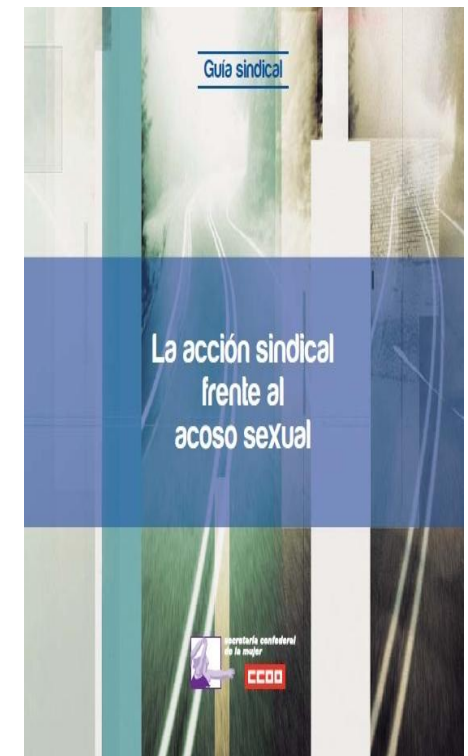
- Incorporar la **definición** de acoso sexual y acoso por razón de sexo que recoge el art. 7.
- Artículo 46.3: *“Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras...las materias de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.*

www.ccoo.es

MEDIDAS Y PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

- **Establecer Protocolos de actuación** que establezcan los procedimientos para la prevención, y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto de **acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo**.
- Es importante que **los protocolos sobre acoso sexual y/o por razón de sexo formen parte de los convenios colectivos**, especialmente en los de ámbito sectorial, para garantizar que todas las empresas lo tengan.



Guía
La acción sindical frente al acoso sexual.

[http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Materiales para la negociacion](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Materiales_para_la_negociacion)

UN EJEMPLO DE PROTOCOLO

PROTOCOLO para la PREVENCIÓN,
ACTUACIÓN y ERRADICACIÓN del ACOSO SEXUAL
y del ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONFEDERACIÓN SINDICAL
COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIÀ (CS CCOO PV)

drets treball decent diàleg
inversió estat social apoderament
dependència sostenibilitat justícia
igualtat educació
sanitat proximitat
mèssindicat ambtu mèscitadania
qualificació estabilitat
cultura convenis
cooperació protecció autonomia
solidaritat participació
salut conciliació reivindicació

[Descargar aquí](#)

Protocolo Acoso Sexual y por Razón de Sexo

CS CCOO PV

Índice

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. DEFINICIONES

2.1. Definición de acoso sexual

2.2. Definición de acoso por razón de sexo

2.3. Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

3. ÁMBITO DE PROTECCIÓN

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Comisión de Atención al acoso sexual y por razón de sexo

4.2. Principios rectores y garantías del procedimiento

4.3. Intervinientes

4.4. Desarrollo del procedimiento

4.4.1 Medidas cautelares

4.4.2 Procedimiento informal

4.4.3. Procedimiento formal

4.4.4. Medidas complementarias

5. TIPIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.1. Circunstancias agravantes

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

8. DISPOSICIONES FINALES

MEDIDAS Y PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD

Se deberá incluir:

- La promoción de **condiciones de trabajo** que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o comportamientos indeseados de naturaleza sexual **que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de las personas trabajadoras.**
- **Protocolos de actuación** frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **Códigos de buenas prácticas** o Declaración de principios.
- Realización de **campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.**
- **Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,** graduando la sanción correspondiente.

Material elaborado por el grupo de trabajo creado por la Secretaría confederales de Formación Sindical y Cultura del Trabajo. Julio del 2018.

¡CCOO PRIMERA FUERZA SINDICAL!