

ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Manifestación de la Violencia Machista en el entorno laboral.

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

Secretaría para la Igualdad

CCOO servicios

MARCO LEGAL EN ESPAÑA

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y salvaguarda de la dignidad en el trabajo, aparecen garantizados;

- En la Constitución Española, 27 de diciembre de 1978.
- En el Estatuto de las Personas Trabajadoras
- La Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales
- La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- El código civil
- El código Penal
- El Convenio 190 de la OIT fue aprobada por el Consejo de Ministras y Ministros en septiembre de 2021, pendiente de ratificación.

Recogen las actuaciones que Administraciones, Instituciones y Empresas deben llevar a cabo para; PREVENIR, ELIMINAR Y CORREGIR cualquier tipo de delito, falta o conducta que atente contra estos derechos.

LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTA LEGISLACIÓN NOS HA DOTADO DE UNA POTENTE HERRAMIENTA PARA INTRODUCIR LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA;

-En la negociación de convenios colectivos
-Acuerdos de empresa
-La propia negociación de los Planes de igualdad.
-Protocolos contra el Acoso sexual y por razón de Sexo.

NORMATIVA MÁS RECIENTE

- **RD Ley 6/2019, 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

- **RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**

- **RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

Contenido del Plan de Igualdad:

- La determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades.
- Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.

El plan de igualdad de las empresas tendrá la duración que las partes decidan pactar, con un máximo de cuatro años.

PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Deben recoger las actuaciones para PREVENIR, ELIMINAR Y CORREGIR.

El marco legal en el que se circunscribe el acoso sexual y por razón de sexo es amplía. Refiriéndonos a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 48 establece que;

1. 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 o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los 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 los 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.

• Algunos de los contenidos que recogerán los protocolos

PARTICIPACIÓN DURANTE TODO EL PROCESO DESDE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

• Definiciones y ejemplos; La mayor exactitud posible, la que contiene la LO 3/2007.

• Ámbito; Medidas y procedimientos que apliquen a las personas que prestan servicios en la empresa, independientemente del tipo de relación contractual, personas de empresas proveedoras, aquellas usuarias de servicios e instalaciones, clientes etc.

La empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención.

• Vigencia

• Medidas de Prevención

• Medidas cautelares o de protección mientras se lleve a cabo la investigación y que eviten el mantenimiento del acoso.

• ÚNICO PROCEDIMIENTO PARA LAS DENUNCIAS

INVESTIGACIÓN

- Respeto a los derechos de las partes.
- Confidencialidad y anonimato
- Sigilo
-Participación en el proceso de personas con formación en la materia y participación de la Representación Sindical.
- Restitución de las víctimas
- Seguimiento de resoluciones
- Prohibición de represalias.

ALGUNOS DATOS

La delegación del Gobierno Contra la Violencia de Género y CCOO presentaron el estudio "Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral en España" tras un estudio realizado en Abril de 2021 a más de 1.119 mujeres trabajadoras de entre 16 y 64 años;

- **Sólo 1 de cada 10 (9,1%) manifestaron que en su empresa existían medidas destinadas a corregir estas acciones.**

- **7 de cada 10 no habían puesto en conocimiento de la empresa esta situación.**

- **De las que no lo hicieron, el 61,9% indicaron por motivo a represalias.**

- **El 76,6% no se dirigió a la representación legal para solicitar ayuda.**

ASPECTOS QUE DIFICULTAN ACABAR CON EL ACOSO

- **La desigualdad estructural debida al sexo.**
- **Diversidad de sus manifestaciones y dificultad de su reconocimiento e identificación.**
- **Permisibilidad ante un déficit claro de sensibilización social**
- **Factores culturales, contextuales, económicos, laborales.**
- **Procedimientos informales en los procedimientos, que denotan la falta de análisis en profundidad de este fenómeno, sus consecuencias y efectos.**

LÍNEAS DE ACCIÓN

Tomar medidas contra la discriminación

- Por definición pueden ser víctimas del acoso sexual tanto hombres como mujeres, pero estadísticamente es un problema que afecta casi exclusiva a las mujeres.

Formación en igualdad, medidas para acabar con la desigualdad

Prevención y protección.

- Proteger las personas, sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas; trabajo nocturno, trabajo que se realiza de forma aislada, trabajo doméstico, hostelería etc.

Desde la perspectiva de la Seguridad y salud en el trabajo

Responsabilidad Empresas y sindicatos

Negociación Colectiva

- **Inclusión en los convenios cláusulas para combatir el acoso.**
- **Evaluación de riesgos.**
- **Aumentar la sensibilización.**
- **Protocolos para protección de las víctimas**
- **Procedimientos para las denuncias**
- **Sanciones disciplinarias.**

Medidas específicas tras evaluar el riesgo;

Ejemplo camareras de piso

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

Secretaria para la Igualdad



RIU HOTELS FIRMA EL ACUERDO INTERNACIONAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL



Carmen Riu y Sue Longley acompañados por representantes de RIU Hotels & Resorts y miembros de la UITA

El acto se llevó a cabo el pasado jueves en el hotel RIU Playa Park de Mallorca y en él la consejera delegada de RIU Hotels, **Carmen Riu**, y la secretaria general de UITA, **Sue Longley**, rubricaron el acuerdo que hace referencia a la nueva norma de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 190, cuyo objetivo es eliminar el acoso y la violencia de género en el trabajo.

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo — Secretaría para la Igualdad

CCOO servicios

ALIANZA PARA UN OBJETIVO COMÚN; ACABAR CON EL ACOSO SEXUAL



UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

Secretaria para la Igualdad

CCOO servicios